



Universidade Federal de São Paulo
Campus Baixada Santista
Curso de Psicologia

CINTIA CRISTINA SILVA ROSSI

Aluna

**Processo de modernização portuária em Santos e as implicações na saúde mental dos
trabalhadores: estresse e uso abusivo de substâncias psicoativas**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Prof^ª. Dra. Adriana Marcassa Tucci

Orientadora

Santos, dezembro de 2011

Cintia Cristina Silva Rossi

Processo de modernização portuária em Santos e as implicações na saúde mental dos
trabalhadores: estresse e uso abusivo de substâncias psicoativas

Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido para a obtenção do grau de Psicólogo.

Universidade Federal de São Paulo – Campus Baixada Santista
Santos, dezembro de 2011.

Dedicatória / Agradecimentos

Dedico este trabalho de conclusão de curso a todos os trabalhadores portuários avulsos de Santos que me proporcionaram a oportunidade de compartilhar um mergulho em águas desconhecidas, porém confortavelmente. Agradeço a todos os trabalhadores que confiaram neste trabalho e dividiram histórias, alegrias, inseguranças e esperanças. Agradeço a todos que me receberam no Porto de Santos, desde 2006, quando iniciei meus estudos e ainda não sabia quase nada sobre o que estaria por vir.

Agradeço primeiramente a Deus, que se mostrou presente em minha vida durante todos os momentos em que tive dúvida em quem confiar ou por qual caminho seguir. Obrigada a vocês, pais amados Dóris e Edson, que mostraram a importância de Deus na minha vida e que sempre confiaram em minhas ideias e planos, me proporcionando novos horizontes em toda a minha jornada. Amo vocês mais que tudo neste mundo e achei uma boa hora para declarar isto publicamente.

Obrigada a minhas queridas mestras, Márcia e Adriana, que, além de me ensinarem uma profissão, apostaram muitas fichas me ensinando um novo estilo de vida que acontece com muita dedicação e esforço. Vocês estarão vivas para sempre em meu coração. Obrigada a todos os professores desta universidade, especialmente do meu curso, que se esforçam e fazem acontecer muitos sonhos.

Também sou grata a toda minha família, que mesmo longe sempre estiveram presentes em minha vida de alguma forma todos os dias aqui em Santos. Obrigada vós, Doracy e Josefina, pelas marmitas da faculdade e pelo amor incondicional que eu tenho certeza que têm por mim. Obrigada a meus irmãos Dênis e Kaique que aprenderam a lidar com minhas manias e a sentirem saudade, mesmo depois de tantas brigas. Obrigada a vocês, amigos, que me ensinaram muita coisa, muito mais do que aprendi na faculdade ou em qualquer livro que eu já tenha lido. Obrigada a todos aqueles que me respeitaram assim como eu sou e souberam que, muito mais do que nós mesmos, temos uma vida.

Operário em Construção

Vinícius de Moraes

*“Era ele que erguia casas
Onde antes só havia chão.
Como um pássaro sem asas
Ele subia com as asas
Que lhe brotavam da mão.
Mas tudo desconhecia
De sua grande missão:
Não sabia, por exemplo,
Que a casa de um homem é um templo
Um templo sem religião
Como tampouco sabia
Que a casa quer ele fazia
Sendo a sua liberdade
Era a sua escravidão.*

*De fato como podia
Um operário em construção
Compreender porque um tijolo
Valia mais do que um pão?
Tijolos ele empilhava
Com pá, cimento e esquadria
Quanto ao pão, ele o comia
Mas fosse comer tijolo!
E assim o operário ia
Com suor e com cimento
Erguendo uma casa aqui
Adiante um apartamento*

*Além uma igreja, à frente
Um quartel e uma prisão:
Prisão de que sofreria*

*Não fosse eventualmente
Um operário em construção.*

*Mas ele desconhecia
Esse fato extraordinário:
Que o operário faz a coisa
E a coisa faz o operário.
De forma que, certo dia
À mesa, ao cortar o pão
O operário foi tomado
De uma súbita emoção
Ao constatar assombrado
Que tudo naquela mesa
- Garrafa, prato, facção
Era ele quem fazia
Ele, um humilde operário
Um operário em construção.*

*Olhou em torno: a gamela
Banco, enxerga, caldeirão
Vidro, parede, janela
Casa, cidade, nação!
Tudo, tudo o que existia
Era ele quem os fazia
Ele, um humilde operário
Um operário que sabia
Exercer a profissão.*

*Ah, homens de pensamento
Não sabereis nunca o quanto
Aquele humilde operário
Soube naquele momento
Naquela casa vazia
Que ele mesmo levantara
Um mundo novo nascia
De que sequer suspeitava.*

*O operário emocionado
Olhou sua própria mão
Sua rude mão de operário
De operário em construção
E olhando bem para ela
Teve um segundo a impressão
De que não havia no mundo
Coisa que fosse mais bela.*

*Foi dentro dessa compreensão
Desse instante solitário
Que, tal sua construção
Cresceu também o operário
Cresceu em alto e profundo
Em largo e no coração
E como tudo que cresce
Ele não cresceu em vão
Pois além do que sabia
- Exercer a profissão -
O operário adquiriu
Uma nova dimensão:
A dimensão da poesia.*

*E um fato novo se viu
Que a todos admirava:
O que o operário dizia
Outro operário escutava.
E foi assim que o operário
Do edifício em construção
Que sempre dizia "sim"
Começam a dizer "não"
E aprendeu a notar coisas
A que não dava atenção:
Notou que sua marmita*

*Era o prato do patrão
Que sua cerveja preta
Era o uísque do patrão
Que seu macacão de zuarte
Era o terno do patrão
Que o casebre onde morava
Era a mansão do patrão
Que seus dois pés andarilhos
Eram as rodas do patrão
Que a dureza do seu dia
Era a noite do patrão
Que sua imensa fadiga
Era amiga do patrão.*

*E o operário disse: Não!
E o operário fez-se forte
Na sua resolução*

*Como era de se esperar
As bocas da delação
Começaram a dizer coisas
Aos ouvidos do patrão
Mas o patrão não queria
Nenhuma preocupação.
- "Convençam-no" do contrário
Disse ele sobre o operário
E ao dizer isto sorria.*

*Dia seguinte o operário
Ao sair da construção
Viu-se súbito cercado
Dos homens da delação
E sofreu por destinado
Sua primeira agressão*

*Teve seu rosto cuspido
Teve seu braço quebrado
Mas quando foi perguntado
O operário disse: Não!*

*Em vão sofrera o operário
Sua primeira agressão
Muitas outras seguiram
Muitas outras seguirão
Porem, por imprescindível
Ao edifício em construção
Seu trabalho prosseguia
E todo o seu sofrimento
Misturava-se ao cimento
Da construção que crescia.*

*Sentindo que a violência
Não dobraria o operário
Um dia tentou o patrão
Dobrá-lo de modo contrário
De sorte que o foi levando
Ao alto da construção
E num momento de tempo
Mostrou-lhe toda a região
E apontando-a ao operário
Fez-lhe esta declaração:
- Dar-te-ei todo esse poder
E a sua satisfação
Porque a mim me foi entregue
E dou-o a quem quiser.
Dou-te tempo de lazer
Dou-te tempo de mulher
Portanto, tudo o que ver
Será teu se me adorares*

*E, ainda mais, se abandonares
O que te faz dizer não.*

*Disse e fitou o operário
Que olhava e refletia
Mas o que via o operário
O patrão nunca veria
O operário via casas
E dentro das estruturas
Via coisas, objetos
Produtos, manufaturas.
Via tudo o que fazia
O lucro do seu patrão
E em cada coisa que via
Misteriosamente havia
A marca de sua mão.
E o operário disse: Não!*

*- Loucura! - gritou o patrão
Não vês o que te dou eu?
- Mentira! - disse o operário
Não podes dar-me o que é meu.*

*E um grande silêncio fez-se
Dentro do seu coração
Um silêncio de martírios
Um silêncio de prisão.
Um silêncio povoado
De pedidos de perdão
Um silêncio apavorado
Com o medo em solidão
Um silêncio de torturas
E gritos de maldição
Um silêncio de fraturas*

*A se arrastarem no chão
E o operário ouviu a voz
De todos os seus irmãos
Os seus irmãos que morreram
Por outros que viverão
Uma esperança sincera
Cresceu no seu coração
E dentro da tarde mansa
Agigantou-se a razão
De um homem pobre e esquecido
Razão porém que fizera
Em operário construído
O operário em construção.”*

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo investigar a relação entre trabalho e saúde mental entre os trabalhadores portuários avulsos de Santos, colocando em evidência o impacto causado na saúde mental dos trabalhadores portuários avulsos pela transformação portuária trazida a partir do processo de Modernização dos Portos. Em específico investigou-se a relação entre estresse e a atual organização do trabalho portuário, a relação entre consumo de substâncias psicoativas e a atual organização do trabalho portuário e a relação entre estresse e uso de substâncias psicoativas entre os trabalhadores. Trata-se de um estudo de metodologia de natureza qualitativa com uso de entrevistas na modalidade semi-estruturadas com trabalhadores portuários avulsos que referiram consumo sem risco de substâncias psicoativas em pesquisa anterior realizada pela mesma universidade. Os resultados mostraram que a atual organização do trabalho ainda não foi totalmente incorporada à cultura dos trabalhadores portuários avulsos, e que os trabalhadores sentiram o impacto gerado com essa nova forma de organização, no geral, de uma forma negativa. Este conflito incrementou o repertório dos fatores estressantes que, além de estar relacionado ao trabalho portuário em si, passa também a se relacionar com a organização do trabalho. O sistema de rodízio na distribuição dos trabalhos implantado pelo OGMO também foi apresentado como um fator estressor bastante ressaltado nas entrevistas, assim como as duplas jornadas de trabalho, o trabalho realizado em turno e o convívio com os próprios colegas de trabalho. Os trabalhadores que não fazem uso abusivo de álcool ou outras drogas relatam que os colegas usam drogas no trabalho e que este hábito é bastante comum. As drogas mais visíveis no ambiente de trabalho são o álcool e a maconha. Outras drogas relatadas foram a cocaína e o crack. Os trabalhadores também afirmam que colegas trabalham sob efeito de alguma droga e que não existe um controle eficiente para esta situação e que eles próprios estão criando estratégias para lidar com esta situação.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	2
1.1. O PORTO DE SANTOS	2
1.2. A NOVA LEI	3
1.3. O TRABALHO DO TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO	9
1.4. A MULTIFUNCIONALIDADE	12
1.5. CONDIÇÕES DE TRABALHO, RISCOS E ACIDENTES	14
1.6. SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS	17
1.6.1. ESTRESSE	18
1.6.2. USO E ABUSO DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS	21
2. OBJETIVOS	24
2.1. OBJETIVO GERAL	24
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
3. METODOLOGIA	25
3.1. O LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO E REVISÃO DA LITERATURA	25
3.2. AS ENTREVISTAS	26
3.3. A ANÁLISE DO MATERIAL	27
3.4. OS ASPECTOS ÉTICOS	28
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	28
4.1. A NOVA LEI E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PORTUÁRIO	28
4.2. CONDIÇÕES DE TRABALHO, RISCOS E ACIDENTES	34
4.3. ESTRESSE	41
4.4. USO E ABUSO DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS	52
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
7. ANEXOS	69
7.1. ROTEIRO PRÉ-ESTABELECIDO DAS ENTREVISTAS	70
7.2. TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	72

1. INTRODUÇÃO

1.1. O PORTO DE SANTOS

O marco oficial da inauguração do Porto de Santos é dois de fevereiro de 1892, quando a então Companhia Docas de Santos (CDS) entregou à navegação mundial os primeiros 260 metros de cais na área, até hoje denominada, do Valongo. No mesmo ano, atracou na região o navio a vapor “Nasmith”. Localizado no centro da região metropolitana da Baixada Santista e a cerca de 70 quilômetros da capital do Estado de São Paulo, suas instalações foram construídas nas margens do estuário, limitado pelas ilhas de São Vicente e de Santo Amaro e pelo próprio continente, onde se situam as cidades de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão. Teve sua origem vinculada ao comércio do café, contribuiu para a melhoria das condições sanitárias da região e desempenhou um papel importantíssimo no desenvolvimento industrial do Estado de São Paulo e do Brasil. É o principal porto brasileiro. É também o maior e mais movimentado porto de contêineres da América Latina. Apresenta grande diversidade de terminais de movimentação de cargas – graneis sólidos e líquidos e carga geral (GONÇALVES & NUNES, 2008).

Desde sua inauguração, o porto não parou de se expandir, atravessando todos os ciclos de crescimento econômico do país, aparecimento e desaparecimento de tipos de carga, até chegar ao período atual de amplo uso dos contêineres. Açúcar, café, laranja, algodão, adubo, carvão, trigo, sucos cítricos, soja, veículos, graneis líquidos diversos, em milhões de quilos, têm feito o cotidiano do porto, que já movimentou mais de um bilhão de toneladas de cargas diversas, desde 1892, até hoje. Está ligado ao parque industrial da Grande São Paulo e aos centros produtores do interior por duas rodovias e por duas ferrovias. Possui, aproximadamente, 13 quilômetros de cais acostável, incluindo os terminais privativos. Dispõe de 38 armazéns de primeira linha e de 34 armazéns de retaguarda, permitindo a armazenagem de cerca de um milhão de toneladas de mercadorias diversas. Pátios e galpões podem receber mais 400 mil toneladas.

A partir de novembro de 1980, com o término do período legal de concessão da exploração do porto pela CDS, a administração do Porto de Santos passou a ser exercida pela Companhia Docas do Estado de São Paulo (CODESP), empresa de economia mista criada pelo Governo Federal, sob controle acionário do Ministério da Infra-Estrutura. Atualmente, o Porto de Santos, movimenta, por ano, mais de 60 milhões de toneladas de

cargas diversas, número inimaginável em 1892, quando operou 125 mil toneladas. É líder do mercado portuário nacional, tendo participado, nos últimos anos, da geração de cerca de 30% da receita cambial do País, em decorrência de sua estratégica localização. A zona de influência ou *hinterland* do Porto de Santos abrange os Estados de São Paulo, Goiás, Mato Grosso do Sul e parte dos Estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro, Paraná e Mato Grosso. O Porto também serve à Capital do país, bem como à Bolívia e ao Paraguai (<http://www.portodesantos.com.br/>).

Além da geração direta do maior mercado de trabalho do município de Santos, o Porto propicia um apreciável campo de trabalho em suas atividades correlatas, podendo-se afirmar que cerca de um terço da população santista vive em função do porto. Atuam no Porto de Santos, hoje, 8.500 empregados da CODESP e outros 8.500 avulsos (conferentes, estivadores, consertadores, vigias de bordo etc.). Além disso, há de se considerar os despachantes, apessoal das transportadoras, das firmas de inspeção, de seguros etc, podendo-se admitir que há um contingente de mais ou menos 30 mil pessoas que labutam em atividades vinculadas ao Porto de Santos.

1.2. A NOVA LEI

Em 1993, ano da promulgação da Lei nº 8.630 (Anexo III), conhecida como Lei de Modernização dos Portos, iniciam-se profundas mudanças dinâmicas e estruturais no porto organizado. Desapareceu o monopólio público no Porto de Santos e surgiu o Conselho de Autoridade Portuário (CAP), constituído por representantes do governo federal, oriundos do Ministério dos Transportes, por representantes dos municípios de Santos, Guarujá e Cubatão, dos operadores, dos trabalhadores portuários e do governo do estado de São Paulo. A função do CAP é legislativa. A administrativa passou a ser exercida pela CODESP, anteriormente responsável pelas operações portuárias (GONÇALVES & NUNES, 2008).

Em 1994 começam a funcionar os Órgãos Gestores de Mão-de-Obra (OGMO), eliminando o controle de mão-de-obra avulsa pelos sindicatos dos trabalhadores portuários. Em 1995 foi criado o Grupo Executivo para Modernização dos Portos (GEMPO) para implementar e monitorar o programa de modernização portuária, promovendo medidas para concessões e arrendamentos de áreas portuárias e adotando providências relativas ao novo

ordenamento das relações entre os trabalhadores e os usuários dos serviços portuários. Com o desaparecimento do monopólio público das operações portuárias entraram em funcionamento as operadoras com terminais próprios e operadores eventuais, características fundamentais de um porto privatizado. Essas instituições – CAP, operadores, OGMO e CODESP – como autoridades administrativas portuárias constituíram o processo de modernização portuária com o porto organizado (DIÉGUEZ, 2007).

Surgiram novos atores sociais e novas relações institucionais, dando ao porto uma nova dinâmica. A relação capital-trabalho foi reposicionada com o surgimento do OGMO como gestor da mão-de-obra avulsa, redimensionando as funções específicas dos sindicatos dos trabalhadores, que vinham até então exercendo funções sindicais de gestor de mão-de-obra. O OGMO passa então a ser responsável pelas atividades de administração e distribuição da mão-de-obra avulsa. Desde 1996, os OGMOs foram implantados em praticamente todos os portos públicos brasileiros com as seguintes atribuições: 1. Receber e atender as requisições de mão-de-obra de Trabalhadores Portuários Avulsos (TPAs) dos operadores portuários; 2. Selecionar, cadastrar e registrar os TPAs; 3. Fornecer documento de identificação aos TPAs; 4. Estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro; 5. Escalar e fornecer a mão-de-obra dos TPAs; 6. Elaborar a folha de pagamento e realizar o pagamento dos TPAs (arrecadar e repassar os valores devidos ao trabalhador relativos à remuneração e aos encargos); 7. Treinar e habilitar profissionalmente os TPAs; 8. Zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança dos TPAs (<http://www.ogmo-santos.com.br/>).

O OGMO possui um conselho de supervisão formado por operadores e trabalhadores e uma diretoria executiva composta exclusivamente por operadores portuários. As negociações trabalhistas são realizadas entre operadores e trabalhadores em bloco e não individualmente, o que favorece a competição entre os portos (interportos) e desestimula a competição no porto (intraporto) com relação aos custos de mão-de-obra, uma vez que os operadores e os trabalhadores podem se compor em detrimento dos usuários. Existe, porém, a possibilidade de competição entre trabalhadores, na medida em que o operador possa requisitar ao OGMO os trabalhadores que desejar.

Existe, ainda, uma quantidade muito grande de trabalhadores avulsos, apesar de a Lei dos Portos ter instituído o Fundo de Indenização do Trabalhador Portuário (FITP), no intuito de incentivar a saída da mão-de-obra excedente. Esse excesso de pessoal acaba forçando, pelos acordos coletivos de trabalho, a fixação de tabelas de formação de ternos (grupo de

trabalhadores) com um número de trabalhadores maior que o necessário, o que restringe o operador ou o usuário na hora de requisitar os trabalhadores ao OGMO, pois encarece desnecessariamente o preço dos serviços.

Antes da privatização portuária existiam dois tipos de trabalhadores no porto: trabalhadores da CODESP (“doqueiros”) e trabalhadores avulsos (“avulsos”). Os primeiros possuíam vínculo empregatício com a CODESP e os últimos não possuíam vínculo empregatício, obtendo-o apenas quando se credenciavam a alguma agência marítima ou operadora portuária, trabalhando somente em navios administrados pela agência. Os “avulsos” se dividiam em: estivadores, conferentes de carga e descarga, vigias portuários, consertadores de carga e descarga e trabalhadores de bloco. Os doqueiros se dividiam em: conferentes de capatazia, empregados na administração portuária, operadores de guindastes e empilhadeiras, operários portuários, guarda portuária, arrumadores, condutores da Marinha Mercante, entre outros. Os avulsos diferiam dos doqueiros por sua alocação na estrutura de trabalho. Os primeiros eram responsáveis pelo trabalho a bordo, embarque e desembarque das cargas, arrumação das mesmas nos porões dos navios, conferência das cargas que entram e saem dos navios, conserto de cargas no interior dos navios, etc. Os doqueiros localizavam-se no cais, em terra firme, e eram responsáveis pelo deslocamento das cargas dos armazéns às zonas de embarque, assim como pelo processo inverso, pela conferência das cargas que saem dos armazéns e pelas que chegam até os mesmo, pela operação de empilhadeiras, levando cargas dos armazéns ao cais e vice-versa, pela operação de guindastes, colocando as cargas dentro dos navios, etc (DIÉGUEZ, 2007).

Com a Lei de Modernização dos Portos, os doqueiros tornam-se avulsos e registrados nos OGMOs, aumentando o leque de trabalhadores avulsos e modificando a cultura tradicional portuária. Passa então a existir dois tipos de trabalhadores: os registrados e os cadastrados (BOURGUIGNON & BORGES, 2006). O registro é a condição de titular do trabalhador portuário avulso, para exercer suas atividades no porto. Os registrados são os sócios do OGMO, conhecidos como “carteiras-pretas”. Quando recrutado para um trabalho, o registrado tem o direito de escolher o serviço antes do cadastrado, ou seja, têm os melhores serviços. Os cadastrados são os trabalhadores que se aposentaram antes da Lei e retornaram ao trabalho. São conhecidos como “bagres”, ainda não são sócios do OGMO, porém são habilitados a trabalhar. Precisam fazer horas de experiência de trabalho antes de receberem o registro. No caso dos operadores de máquinas e guindastes, os que possuem cadastro

começam treinando em máquinas menores até adquirirem experiência e acumularem as horas necessárias para serem registrados. Os que se aposentaram posteriormente, só podem voltar à ativa se prestarem um novo concurso. Tanto os registrados quanto os cadastrados têm direito a participarem de fazer todos os cursos oferecidos pelo OGMO, como forma de capacitação e treinamento para realizarem as suas atividades. Existe ainda um terceiro tipo de trabalhador no porto: os irregulares. Estes não estão habilitados a trabalharem. São contratados de maneira ilegal diretamente pelos empresários, que geralmente pagam menos a esses trabalhadores e fazem com eles trabalhem mais. Esta irregularidade afeta a dinâmica do trabalho, desmotivando os trabalhadores vinculados ao OGMO (MACHIN et al, 2009).

Quando cadastrado pelo OGMO, o trabalhador recebe uma numeração individual exclusiva. A partir dessa numeração são formados grupos de trabalhadores (ternos) com as diversas categorias existentes no porto. Existem diversas paredes¹ no porto, que funcionam em quatro turnos definidos (06:45h, 12:45h, 18:45h e 17:30h), recrutando os trabalhadores que irão trabalhar logo após serem escalados na parede. O porto funciona 24 horas por dia em quatro períodos de trabalho, de seis horas cada um (07:00-13:00h, 13:00-19:00h, 19:00-01:00h e 01:00-07:00h).

Existe um rodízio de trabalhadores para receber trabalho, de acordo com a numeração do cadastro. Os trabalhadores não escolhem os períodos que preferem trabalhar, podendo trabalhar nas madrugadas, finais de semana e feriados. Além disso, ficam, o tempo todo, na expectativa de serem chamados, caso a sua numeração esteja próxima da numeração que irá ser recrutada. A numeração corre conforme a movimentação do porto e a quantidade de trabalhadores escalados para trabalhar em cada empresa. Por esta razão, os trabalhadores, dependendo da categoria, podem permanecer alguns dias sem trabalhar, pois precisam esperar correr a numeração toda para que então trabalhem novamente. Caso a movimentação do porto esteja boa e o clima favorável, pode acontecer do mesmo trabalhador ser escalado duas vezes para trabalhar no mesmo dia. Quando chove, o porto só movimenta contêineres, diminuindo, portanto, o número de trabalhadores escalados. Por essas razões, pode-se aferir que a rotina dos trabalhadores portuários avulsos depende de vários fatores, como a numeração do cadastro ou registro, a presença de navios atracados para embarque e desembarque (movimentação do porto), a quantidade de trabalhadores requisitados pela empresa para o

¹ Locais de seleção e recrutamento dos trabalhadores portuários avulsos.

serviço, as condições climáticas, a possibilidade de ser um pára-quedas² em outra parede etc. Todos esses fatores contribuem para que os trabalhadores avulsos não tenham uma rotina fixa de trabalho como a de um emprego tradicional.

Além do rodízio de trabalhadores em cada parede, há o revezamento dos trabalhadores nas diversas paredes, nas quais permanecem por quatro dias consecutivos. A incerteza de se conseguir um trabalho é um traço marcante na vida dos trabalhadores avulsos, que permanecem mais tempo no porto do que em casa, na expectativa de se conseguir um trabalho. Essa rotina imprevisível faz com que os trabalhadores vivam numa experiência constante de desemprego, pois só recebem por trabalho realizado, não possuem salário mensal, apesar de receberem todos os encargos e direitos de um emprego tradicional (férias, décimo terceiro, adicional noturno etc).

Como se não bastasse a rotina incerta, pode ocorrer, às vezes, do trabalhador ser recrutado, mas não conseguir operar, devido ao atraso do navio, à demora na liberação pela Polícia Federal ou a algum maquinário que quebra durante a execução do trabalho. Caso isso ocorra, os trabalhadores recebem menos do que deveriam ganhar pelo trabalho e ainda precisam esperar chegar a sua numeração novamente para conseguirem outro trabalho. Nas categorias menores, como é o caso dos trabalhadores do bloco, existe um menor número de trabalhadores, o que diminui a concorrência por trabalho. Os trabalhadores que sempre tentam fazer jornada dupla como pára-quedas são apelidados de “olho gordo” (ROSSI & COUTO, 2007).

Levando em consideração os riscos da profissão, a incerteza de se conseguir trabalho todos os dias e de se conseguir um bom salário, a possibilidade de trabalhar nos finais de semana e/ou de madrugada, a falta de um plano de saúde, a discriminação que sofrem por parte dos empresários, a visão de marginalizados que geram em parte da população, o não reconhecimento profissional, ser estivador pode significar angústias e insatisfações. Essa é uma questão muito presente no modo de produção capitalista, pois, além de não encontrarem um sentido para a vida no trabalho, os indivíduos precisam se adaptar e se ajustar à instituição, que muitas vezes não oferece as mínimas condições necessárias ao trabalhador, gerando consequências para a sua saúde. Olhando por outra óptica, ser trabalhador avulso

² Termo utilizado pelos trabalhadores portuários para designar o trabalhador avulso que não foi escalado para o trabalho, mas que tem a chance de conseguir um trabalho, caso falte trabalhador em alguma seção.

pode significar uma maior liberdade: não ter uma rotina fixa, ter liberdade para sair de férias ou faltar no trabalho quando desejarem, trabalhar com grande diversidade de cargas, impedindo que o trabalho se torne rotineiro, ter a possibilidade de fazer o próprio salário etc.

Pesquisa realizada com TPAs de Santos (ROSSI & COUTO, 2007) mostrou que a maioria dos TPAs está satisfeito com o OGMO, pois passaram a receber os encargos correspondentes a um emprego tradicional (férias, décimo terceiro, fundo de garantia etc), além de receberem pontualmente o pagamento da diária trabalhada em até 48 horas depois de realizarem o trabalho. Outros benefícios trazidos com o OGMO foram o aumento das movimentações de cargas e navios, a modernização das máquinas, a diminuição da jornada de trabalho, o fim da hierarquia para os filhos de estivadores (vagas reservadas), o que aumenta o número de trabalhadores empregados no porto, diminui o número de acidentes e diminui o número de trabalhadores afastados por problemas de saúde. Segundo esses trabalhadores, o rodízio realizado por eles para pegar trabalho é bem organizado e todos têm a oportunidade de trabalhar. Mais um benefício foi com relação à igualdade entre os trabalhadores, pois hoje todos operam as mesmas máquinas e têm os mesmos direitos, o que é indispensável para os mais jovens adquirirem experiência. De acordo com a mesma pesquisa, uma minoria dos trabalhadores portuários mostrou-se insatisfeito com o OGMO, principalmente com relação ao baixo valor da diária, à questão da saúde dos trabalhadores (antes tinham plano de saúde pelo Sindicato) e às exigências e imposições do OGMO, como normas de segurança e dever de realizar cursos de capacitação e exames periódicos de saúde no pronto atendimento do OGMO. Alguns trabalhadores mostraram-se insatisfeitos com a dificuldade que têm, hoje, de realizar jornada dupla para aumentar o ganho.

O maior problema encontrado hoje pelos TPAs é com relação a não periodicidade do trabalho (ROSSI & COUTO, 2007). Com o sistema de rodízio implantado pelo OGMO, o trabalhador não tem garantia de trabalho no porto todos os dias e só recebe quando trabalha. Desta forma, o trabalho no porto passa a ser encarado como um “bico” (fonte secundária de renda) e grande parte dos trabalhadores possui outra atividade, não portuária. Além de não ter garantia de trabalho todos os dias, o trabalhador fica constantemente “na escuta” (em estado de alerta) esperando chegar próximo de sua senha para conseguir um trabalho, o que torna sua rotina imprevisível, em um constante “vai-e-volta” (trabalho-casa) na tentativa de se trabalhar. A queixa da falta de tempo livre foi constante entre os trabalhadores, que não podem assumir compromissos fora do trabalho, pois não sabem exatamente quando vão trabalhar, fazendo

com que a família fique em segundo plano e que as práticas de lazer praticamente não existam ou aconteçam de última hora. Com relação à satisfação financeira, grande parte dos trabalhadores revela que a diária é boa, mas que não conseguem receber um bom salário porque nem sempre tem trabalho (ROSSI & COUTO, 2007).

1.3. O TRABALHO DO TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO

De acordo com a Lei 8.630/93, Artigo 57, Capítulo 3º, considera-se:

I - Capatazia: a atividade de movimentação de mercadorias nas instalações de uso público, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário;

II - Estiva: a atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peação e despeação, bem como o carregamento e a descarga das mesmas, quando realizados com equipamentos de bordo;

III - Conferência de carga: a contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto, e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações;

IV - Conserto de carga: o reparo e restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem, marcação, remarcação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição;

V - Vigilância de embarcações: a atividade de fiscalização da entrada e saída de pessoas a bordo das embarcações atracadas ou fundeadas ao largo, bem como da movimentação de mercadorias nos portalós, rampas, porões, conveses, plataformas e em outros locais da embarcação;

VI - Bloco: a atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos.

A categoria dos estivadores é considerada uma categoria grande devido ao grande número de trabalhadores cadastrados ou registrados. O trabalho dos estivadores é realizado a bordo dos navios e consiste no embarque, desembarque e organização das mercadorias. Trabalham com diversos tipos de cargas, tais como contêineres, sacas, peças, granéis, cargas soltas, manobra de automóveis etc. Apesar de gerar mais riscos de acidentes, o trabalho com contêineres é considerado nobre entre os trabalhadores. O serviço no embarque com contêineres é basicamente soltar os cabos de aço que prendem o contêiner no guindaste e fixar os contêineres um ao outro, através da castanha³, para evitar que a carga se desprenda durante a viagem. No desembarque, o serviço é basicamente soltar as castanhas e passar os cabos de aço para prender o contêiner ao guindaste.

A categoria de capatazia também é considerada uma categoria grande. Trabalham no chão, próximo ao navio, com as mesmas cargas que os estivadores, com a exceção de não manobram automóveis. Na preparação para o embarque, descarregam as mercadorias dos caminhões e mandam-nas para o navio. Logo após o desembarque das mercadorias dos navios pelos estivadores, os capatazes desamarram as mercadorias dos guindastes e colocam-nas nos caminhões ou organizam-nas dentro dos caminhões, para serem levadas ao seu destino.

A categoria do bloco é considerada uma categoria pequena e o serviço também é realizado no chão, basicamente amarrando ou desamarrando as mercadorias do cabo de aço, apertando ou desapertando as castanhas ou ainda forrando, quando se trata de sacas. Essas atividades, assim como a dos estivadores e dos capatazes, são consideradas braçais, pois o trabalhador não utiliza equipamentos ou máquinas para realizar ou auxiliar o serviço, mas somente a sua força física.

A categoria dos operadores de máquinas e guindastes (SINDOGEESP) contém os trabalhadores que movimentam as diversas cargas que se comercializam no porto. Trabalham com maquinário pesado e afirmam que o trabalho é complicado, pois as máquinas são diferentes em cada terminal. O trabalho se realiza mais rapidamente com a atividade dos

³ Peça mecânica que fixa o contêiner no caminhão ou dois contêineres, tornando-os imóveis.

operadores. Necessitam de constante concentração, pois as cargas que movimentam são muito pesadas e podem provocar muitos acidentes, caso o operador esteja desatento.

A categoria dos conferentes de carga e descarga tem a função de conferir toda a mercadoria que está embarcando ou desembarcando dos navios. A categoria dos vigias funciona como um tipo de fiscalização do porto, com a função de evitar que ocorram anormalidades, roubos ou desvios de cargas.

A categoria dos consertadores realiza a manutenção de todas as máquinas do porto. O serviço dos mecânicos é basicamente desmontar as peças das máquinas que precisam de manutenção, arrumá-las e colocá-las de volta nas máquinas. A manutenção é realizada somente quando não tem navio a bordo. Quando as máquinas quebram durante o trabalho de embarque e desembarque, ela é substituída por outra, até que façam a manutenção.

A divisão técnica do trabalho é feita, de acordo com as atividades, nas funções: chefia, técnicas e básicas. Uma questão importante é que essas funções são exercidas por rodízio, com exceção das atividades de guincheiro e empilhadeirista, que são consideradas funções técnicas especializadas. As tarefas são executadas em carga horária de seis horas, sendo divididas em quatro turnos, havendo um descanso obrigatório de onze horas. As dobras de turno são permitidas excepcionalmente. Para efetuarem suas atividades, reconhecidas como um trabalho coletivo e finalidade dos serviços portuários, são compostos os ternos, formados por grupos de trabalhadores. O número de ternos varia de acordo com a tonelagem, tipo de carga, condições operacionais do navio e número de porões. O número de integrantes desses ternos vem reduzindo desde 1996, caindo de quatorze para oito trabalhadores (BOURGUIGNON & BORGES, 2006).

Assim, os trabalhadores portuários podem ser considerados únicos pela forma de vínculo de trabalho, por suas oportunidades de trabalho ocasionais, pela falta de processo de seleção, por um esquema de treinamento ausente ou insuficiente e pelo baixo pagamento pela produção (ARAÚJO et al, 2000).

1.4. A MULTIFUNCIONALIDADE

A Lei 8.630 introduz, além do OGMO, o caráter de multifuncionalidade que acaba com a divisão entre as categorias de trabalhadores e cria uma única, o trabalhador portuário avulso, desfazendo a noção de ofício. Este trabalhador tem a aptidão para exercer os trabalhos de estiva, bloco, vigia, conserto, guindaste, operário portuário, ou seja, qualquer função portuária. Na prática, o multifuncional torna-se o cadastrado e pega o que “sobra” na escala, retirando a possibilidade dos membros da categoria dobrar ou fazer mais períodos por semana. Desta forma, ao invés de unir as categorias, a multifuncionalidade acarreta um processo de desagregação e perda das características de solidariedade e garantia de trabalho de todos, lema central dos trabalhadores avulsos (DIÉGUEZ, 2007).

Esta medida foi estabelecida pelo fato de haverem períodos de ociosidade em que as operações restringem-se aos pátios e movimentações internas. Embora o porto de Santos seja de alta rotatividade e o aporte de navios constante, existem períodos onde há navios aguardando espaço para suas operações ou quando as condições climáticas podem não permitir que os navios atracuem ou mesmo executem suas operações fazendo com que haja uma dinâmica diferenciada na operação. Desta forma, a multifuncionalidade visa o reaproveitamento dos trabalhadores portuários em outras funções de acordo com as necessidades dessas operações, permitindo a flexibilização dos custos das operações, na utilização de trabalhadores portuários para o trabalho de costado, somente quando houver necessidade para tal (PAUL & FREDDO, 2009).

Para que a multifuncionalidade seja viável, é necessário que o trabalhador deva ser treinado e qualificado, pois, para desenvolver as novas funções, há exigências de competências de longo prazo para os trabalhadores que somente podem ser construídas sobre uma ampla base de educação geral. Daí porque a necessidade de uma nova mentalidade de comprometimento e produtividade que somente virá quando uma nova cultura for disseminada entre os trabalhadores portuários. Para tornar o Porto de Santos mais produtivo e rentável, grandes investimentos em instalações e maquinários foram realizados. No entanto, o mesmo investimento não foi feito para a formação do trabalhador portuário visando-se sua adaptação às novas realidades prevista na lei. A própria Lei 8.630/93 exige que em todos os portos fossem instalados Centro de Treinamento Profissional, com o fim de operacionalizar o programa de qualificação, com intuito de atender às novas demandas de trabalho qualificado o que não se observa no Porto de Santos. As empresas vencedoras das licitações, o OGMO e a

Marinha do Brasil e algumas ações pontuais de universidades da região tem se preocupado com a qualificação do trabalhador portuário através de cursos e treinamentos específicos visando a melhoria das operações em si (GONÇALVES & NUNES, 2008).

O trabalhador portuário na fase anterior à Lei de Modernização dos Portos, não tinha maiores preocupações com produtividade, comprometimento, rentabilidade, etc. O quadro apontava para uma relação de quase “paternalismo” entre o Estado (gestor das operações portuárias) e os trabalhadores, acolhidos em diversos sindicatos que com o passar dos anos tornaram-se fortes e catalisadores da força dos trabalhadores portuários. Junto com seus costumes próprios e sistema de valores agrega-se uma cultura de liberdade das ações, não-compromisso e independência. Assim, explica-se que o trabalhador portuário que vêm de uma cultura eivada de vícios e cuja preocupação maior é a manutenção do *status quo*, não parece estar disposto a mudar seu perfil profissional de maneira a se adaptar ao novo modelo de gestão portuária que vislumbra uma realidade bastante diferente daquela até então experimentada.

Após a Lei 8.630/93, este trabalhador passou a ser considerado como um prestador de serviço, sem vínculo empregatício, associado ao OGMO e que presta serviços aos operadores portuários. Uma mudança radical que afeta diretamente o que existia de mais enraizado na cultura destes trabalhadores.

PAUL e FREDDO (2009) sugerem algumas formas de amenizar ou contornar esse choque cultural acarretado na vida dos trabalhadores portuários para que, desta forma, o caráter de multifuncionalidade seja aceito e incorporado no cotidiano do trabalho portuário. Uma delas seria uma mudança na cultura do trabalhador portuário, iniciada com alterações profundas na educação fundamental nas escolas públicas e particulares da cidade de Santos. Outra forma seria uma mudança imediata no perfil do trabalhador portuário, onde as exigências prementes por maior produtividade, questões ambientais, segurança e saúde no trabalho, utilização da informática e de sistemas de informação para gestão portuária e outros pontos levantam a necessidade de múltiplos conhecimentos na efetiva execução das tarefas portuárias, ou seja, repensar não somente alguns pontos da atividade portuária, mas todo o processo.

1.5. CONDIÇÕES DE TRABALHO, RISCOS E ACIDENTES

O trabalhador portuário realiza as suas atividades em um ambiente muitíssimo perigoso e insalubre, sendo que os riscos aumentam em consonância com a carga movimentada, expondo a saúde do trabalhador a permanente perigo (SOARES et al, 2008).

A Modernização dos Portos contribuiu para o aumento do número de máquinas e de outras tecnologias que facilitam o trabalho portuário, fazendo com que os trabalhadores realizem menos esforços. É visível que algumas categorias de trabalhadores portuários (estivadores e capatazes) precisam ter um preparo físico melhor do que outros (conferentes e vigias) e os maiores esforços são realizados quando se trata de sacaria (mercadorias como o açúcar, batata e arroz), pois os trabalhadores precisam carregar as sacas para organizar a mercadoria nos navios ou nos caminhões. Além desse esforço físico para carregar as sacas, os trabalhadores permanecem em pé o dia todo, seis horas por dia, sem contar quando dobram a jornada de trabalho.

Estudo realizado no Porto do Mucuripe, em Fortaleza (CAVALCANTE et al, 2005) mostrou que os principais problemas de saúde inerentes à profissão de estivador se devem não só ao trabalho, mas também ao contexto de vida destes profissionais. Entre os distúrbios destacam-se os osteoarticulares e metabólicos (diabetes e hipertensão) e entre as lesões as contusões e os ferimentos, observando-se ainda entorses, escoriações, fraturas, traumas, luxações e queimaduras. Os agravos à saúde mais relatados foram com relação à pele, músculos, articulações e coluna, sendo este último o mais prevalente (45% dos entrevistados). Uma explicação peculiar para estes agravos é a dificuldade de manobrar o container, pois quando está suspenso pelo guincho e sofre desvios de direção e/ou sentido pelo vento, o estivador deve empurrá-lo para colocá-lo na posição correta, o que sobrecarrega seus músculos e articulações. Problemas lombares apresentados por trabalhadores que manuseiam cargas pesadas no Brasil representam aproximadamente 70% dos casos (CAVALCANTE et al, 2005).

A Organização Mundial do Trabalho – OIT (1988) recomenda que o peso máximo para o manuseio e movimentação de cargas seja de 55 kg. No caso dos estivadores, é possível encontrar locais onde, manualmente, são transportadas cargas que superam 100 kg. Com o advento dos contêineres, aos problemas inerentes à profissão, como doenças de pele, muscular e osteoarticular, somam-se os distúrbios por esforços repetitivos.

Grande parte dos acidentes e problemas de saúde oriundos do trabalho poderia ser evitada se fossem cumpridas as medidas da Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário (NR-29) que tem o objetivo de regular a proteção obrigatória contra acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros-socorros a acidentados e alcançar as melhores condições possíveis de segurança e saúde aos trabalhadores portuários.

Estudo realizado no porto do Rio Grande do Sul (SOARES et al, 2008) observou que o trabalho portuário avulso acontece, em geral, em um contexto insalubre e perigoso, onde interagem velhos e novos riscos, velhos riscos ergonômicos e de trabalho a céu aberto, novos riscos tecnológicos expressos pela modernização dos portos, que requer agilidade na movimentação portuária, onde a máquina imprime o ritmo de trabalho do homem e que tais riscos se apresentam aos trabalhadores em consonância com a atividade por eles desenvolvida. Os trabalhadores reconheceram alguns riscos: queda de objetos suspensos, ruídos, tráfego de máquinas e caminhões, exposição ao sol, chuvas, ventos e oscilações de temperatura ao longo do dia, levantamento manual de carga, ferramentas de trabalho, tais como cabos de aço, *spreader* (quadro posicionador), entre outros, componentes das equipes de trabalho em número abaixo que o ideal, trabalho em altura, escadas de acesso às embarcações. Destaca-se ainda que neste contexto, há uma busca incessante para a obtenção de maior ganho e esse ganho por produção constitui uma forma de pressão para haver a aceleração na produtividade, trazendo como consequência, um aumento nos riscos, pelo excesso de fadiga que pode interagir com os outros riscos do trabalho, potencializando a ocorrência de acidentes.

O OGMO oferece os equipamentos obrigatórios de segurança aos trabalhadores: capacete, luva e protetor auricular. Além disso, os trabalhadores recebem bota, capa de chuva e macacão. Porém, as condições de intempéries, mesmo com as roupas especiais para a chuva e as jaquetas para o frio, fornecidas pelo OGMO, nunca poderão ser eliminadas, apenas minimizadas pelo uso de equipamentos de proteção individual, visto se tratar de aspectos que fogem à competência dos profissionais de saúde e segurança que realizam o seu trabalho neste cenário.

Pesquisa realizada com estivadores do Espírito Santo (BOURGUIGNON & BORGES, 2006) mostrou um aumento do coeficiente de acidentes de trabalho a partir da mudança de gerenciamento imposto pela Lei de Modernização dos Portos, que começou a vigorar em 1996, e um aumento dos acidentes relacionados com recordes de produção e redução do

número de trabalhadores por terno. Do trabalhador portuário são exigidas habilidades, como força, iniciativa, grande experiência, capacidade de decisões rápidas e versatilidade, essenciais no desempenho das atividades que apresentam variabilidades importantes em função das cargas manuseadas e condições dos navios, presentes nos processos de trabalho do porto.

Os acidentes de trabalho constituem um importante problema de saúde pública. Repercutem na qualidade de vida das famílias dos trabalhadores e na economia brasileira a partir do comprometimento da saúde e da integridade física do trabalhador; perda da base de sustentação familiar e custos nas áreas sociais, principalmente na saúde e na previdência social (BRITO, 2007).

A associação entre o desgaste (físico e/ou mental) referido pelo trabalhador e a ocorrência de acidentes está identificada na literatura e pode ser explicada pela maior desatenção, diminuição na capacidade de reflexo e de enfrentamento de situações potencialmente inseguras (BARATA et al, 2000).

Pesquisa realizada no Porto de Santos (ROSSI & COUTO, 2007) mostrou que as condições de trabalho em que se submetem os trabalhadores portuários avulsos não são as melhores. O porto é ainda um local muito perigoso, onde ocorrem muitos acidentes, inclusive com óbitos. A bordo do navio é o local de maior risco de acidentes. Porém, o risco é constante, e atinge todas as categorias. Acidentes como esmagamentos (quedas de contêineres devido ao rompimento dos cabos de aço), atropelamentos (por caminhões e máquinas), quedas do navio (devido ao piso escorregadio, principalmente com neblina, chuva e escuridão), cargas muito pesadas que esbarram nas pessoas, provocando quedas ou fraturas fazem parte do cotidiano desses trabalhadores. Dentre vários motivos, o piso precário de muitos terminais, as péssimas condições em que se encontram a maioria dos equipamentos e muitos navios, principalmente os brasileiros, os trabalhadores irregulares que trabalham no porto e a falta de concentração de alguns trabalhadores são as causas mais freqüentes dos acidentes.

As condições de trabalho variam muito em cada terminal, pois as empresas diferem quanto ao acordo com os trabalhadores (jornada, salário e equipe), ao maquinário, ao piso e à iluminação (algumas são mais modernizadas que outras). Além disso, muitos terminais não respeitam a lei e contratam trabalhadores sem cadastro no OGMO, não habilitados para

trabalhar, o que explica grande parte dos acidentes que ocorrem, pois muitos desses trabalhadores irregulares são desqualificados e inexperientes, além de não se sentirem a vontade para reivindicar, juntamente com os trabalhadores do OGMO, por melhores condições de trabalho, pois correm o risco de serem demitidos; isso explica ainda a razão pela qual muitos acidentes que ocorrem no porto serem abafados e omitidos pelos empresários, que insistem em dizer que o porto agora é organizado, mesmo com tantas irregularidades (ROSSI & COUTO, 2007).

Outra questão propícia para que ocorram acidentes é o fato de muitos trabalhadores estarem desatentos, distraídos. Como trabalham em equipe, todos precisam estar atentos à atividade que estão exercendo e à movimentação intensa de veículos longos que trafegam no porto. Apesar do grande risco, os trabalhadores não recebem mais o adicional de risco (devido à insalubridade e à periculosidade do porto), extinto desde o governo de Fernando Henrique Cardoso.

1.6. SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS

As consequências do ambiente de trabalho na saúde mental do trabalhador têm se apresentado como uma variável de estudo relevante na literatura nacional e internacional (BRASIL, 2001; PAIVA & BORGES, 2009; SKINNER, 1989; SIDMAN, 1989; WHO, 2000). Assim como em outros âmbitos do cotidiano, a relação do sujeito com o ambiente ocupacional produz consequências positivas e negativas para ambas as partes. Adicionalmente, mudanças expressivas no ambiente de trabalho, fato marcante com o advento da globalização nas últimas décadas, podem afetar de forma significativa a relação do trabalhador com o seu trabalho (PAIVA & BORGES, 2009).

A exigência de novos padrões comportamentais no mesmo ambiente é apontada por estudiosos da área de análise do comportamento (FERSTER, 1978) como uma situação com potencial aversivo e que pode favorecer o desencadeamento de respostas emocionais consideradas psicopatológicas, como por exemplo, quadros de estresse, ansiedade, depressão e raiva elevada. Tais situações emocionais podem ainda favorecer o abuso de substâncias psicoativas (HASIN et al, 2007).

O processo de modernização portuária no Brasil visou à inserção do país em uma economia globalizada por meio do aumento da produtividade, maior agilidade no embarque e desembarque e diminuição de custos operacionais dos serviços portuários (AGUIAR et al, 2006) está diretamente relacionado a um contexto de mudanças significativas, tanto no porto quanto na vida do trabalhador portuário.

1.6.1. ESTRESSE

Em condições adversas, incluindo ambientes de trabalho aversivos, o indivíduo passa a agir para manter-se vivo, livrar-se do sofrimento e readquirir o equilíbrio emocional (LIPP, 2005). Sob condições aversivas, ações possíveis são fugir ou emitir respostas para cessar a condição de sofrimento físico ou emocional. Sendo que há possibilidade de se evitar o contato com a situação ou vivenciá-la assumindo as consequências físicas e emocionais passivamente (CATANIA, 1999, SIDMAN, 1989; SKINNER, 1953). Tais condições são comuns no ambiente de trabalho e podem ser consideradas como fatores estressores. Alguns exemplos são sobrecarga de trabalho, chefia que dificulta a promoção e continuidade dos serviços ou que controla excessivamente, excesso de auto-cobrança, falta de união entre os funcionários, salário insuficiente para as próprias despesas básicas, lidar com colegas que não cooperam para atingir o término da execução de uma tarefa, falta de planejamento e falta de expectativa de melhoria profissional (LIPP, 2005).

Desta forma, pode-se aferir que o porto é um local aversivo, que causa sofrimento e desequilíbrio emocional na vida dos trabalhadores portuários. Alguns fatos que evidenciam esta afirmação é o grande número de afastamentos pelo INSS de trabalhadores do porto e o grande número de acidentes que acontecem diariamente com trabalhadores no porto (ROSSI & COUTO, 2007).

A nova dinâmica do trabalho portuário, que surge com a modernização dos portos, trouxe profundas transformações no ambiente de trabalho que explicitam diversos fatores estressantes. O sistema ocasional de trabalho, o privilégio de trabalho para os registrados e os diferentes tipos de trabalhos oferecidos (nobres e não-nobres) podem desencadear disputas entre os trabalhadores, gerando quadros de estresse e até de violência. A pressão por aumento de produtividade e rapidez no trabalho, a redução da equipe de trabalho, a rotina irregular do

trabalhador e algumas irregularidades que ocorrem no ambiente também podem ser considerados estressores em potencial. O trabalho realizado em turnos também é um fator de estresse que influencia os ritmos neurofisiológicos, a temperatura corporal, a eficiência mental, o índice metabólico, a concentração de açúcar no sangue e a motivação profissional, que podem dar lugar a enfermidades relacionadas com o estresse (MOMPÓ, 2003).

A questão do vínculo entre os trabalhadores também sofreu transformação com a Nova Lei e pode ser considerada como um fator estressante. As antigas “linhagens” de estivadores estão desaparecendo e o cenário é de diversidades. A introdução do trabalhador multifuncional vai de encontro com este processo de desagregação e perda das características de solidariedade e garantia de trabalho de todos. O sistema de rodízio do trabalho também dificulta a manutenção dos vínculos, pois as equipes de trabalho não são sempre as mesmas, mudando de acordo com a numeração. O trabalho realizado em equipe também pode ser considerado um estressor, uma vez que existe um cenário heterogêneo no qual há uma interdependência entre os trabalhadores para que a tarefa seja realizada com sucesso. Desta forma, as relações entre os trabalhadores também podem ser sinônimo de estresse.

Pesquisa realizada com os trabalhadores avulsos do Porto de Santos (ROSSI & COUTO, 2007) realçou uma queixa muito presente: o desgaste mental do trabalho. A maioria dos trabalhadores relatou que o trabalho que realizam é muito perigoso, de alto risco, devido às condições precárias em que se encontram muitos navios, máquinas e equipamentos e que esta situação exigia muita concentração, atenção e preocupação com a tarefa, com o ambiente e, principalmente, com os demais trabalhadores da equipe, ou seja, o trabalhador está constantemente em alerta para todos os perigos do porto. Esta situação pode se complicar ainda mais ainda quando se percebe que os trabalhadores encaram este estado de tensão como parte integrante do trabalho, um sofrimento que faz parte da dinâmica do trabalho e, por esta razão, não se movem para aliviar esta tensão, simplesmente vão pra casa e esquecem. Poucos trabalhadores têm a consciência de que este estado pode ser prejudicial à saúde, e buscam formas alternativas de terapias para se livrar dos estressores e se aliviar da tensão.

De acordo com Murphy (1984), o estresse ocupacional pode ser visto como consequência de relações complexas entre condições do trabalho, condições externas ao trabalho e características do trabalhador, nas quais a demanda do trabalho excede as habilidades do trabalhador para enfrentá-las. Este retrato é bastante parecido com o que se encontra no porto, ambiente muitíssimo perigoso e insalubre, onde os riscos são constantes, a

organização do trabalho não agrada o trabalhador e exige-se um novo perfil de trabalhador que não se enquadra na sua construção cultural e histórica. Não obstante, o enfraquecimento dos sindicatos dos trabalhadores distancia o trabalhador do empregador e a comunicação pouco se realiza.

Atividades ocupacionais mais seguras incluem a identificação e eliminação dos estressores presentes no ambiente de trabalho. Sistemas de gerenciamento participativos e programas de redução de estresse no trabalho podem reduzir as lesões e acidentes no trabalho, relacionados à alta demanda psicológica e ao baixo apoio social no trabalho, aumentando a qualidade funcional do local de trabalho (BRITO, 2007).

Karasek (1979) aborda o estresse no ambiente de trabalho a partir da relação entre a demanda psicológica e o controle no processo de produção de trabalho. As demandas são pressões de natureza psicológica, sejam elas quantitativas, tais como tempo e velocidade na realização do trabalho, ou qualitativas, como os conflitos entre demandas contraditórias. O controle é a possibilidade do trabalhador utilizar suas habilidades intelectuais para a realização de seu trabalho, bem como possuir autoridade suficiente para tomar decisões sobre a forma de realizá-lo. O maior risco para a saúde ocorre entre trabalhadores com altas demandas psicológicas de trabalho combinadas com baixo controle do processo de trabalho.

Altos níveis de estresse no ambiente de trabalho manifestam-se na insatisfação com o trabalho e redução do bem estar mental, podendo resultar no aumento dos acidentes de trabalho (COOPER & SUTHERLAND, 1987). Pesquisa realizada no Porto do Espírito Santo (BOURGUIGNON & BORGES, 2006) mostrou um aumento do coeficiente de acidentes de trabalho a partir da mudança de gerenciamento imposto pela Lei de Modernização dos Portos, o que pode estar relacionado a uma insatisfação com o trabalho e um aumento de estresse entre os trabalhadores.

Estudos sobre o estresse no trabalho apontam que demandas psicológicas, quantitativas (ex: tempo e velocidade na realização do trabalho) ou qualitativas (ex: conflitos entre demandas contraditórias), e o controle do processo de trabalho (uso de habilidades intelectuais no trabalho e autoridade nas decisões sobre a forma execução do trabalho) podem relacionar-se com a ocorrência de acidentes de trabalho (MURATA et al, 2000; NOLTING et al, 2002; FISCHER et al, 2005). Esses autores identificam o efeito da alta demanda e do baixo controle no aumento da ocorrência acidentes de trabalho. Segundo eles estas relações podem,

em função do apoio social recebido dos colegas de trabalho ou chefes, ser amortecidas (maior apoio) ou potencializadas (menor apoio). Com relação ao universo dos trabalhadores portuários avulsos pode-se aferir que existe altas demandas psicológicas (ex: exigência de alta produtividade, conflito entre os trabalhadores) e baixo controle no processo de trabalho (operações fragmentadas, falta de uma liderança treinada em cada equipe de trabalhadores para tomar decisões, falta de comunicação com os empregadores), quadro que pode explicar o grande número de acidentes que ocorrem cotidianamente no trabalho portuário. Segundo Brito (2007), o aumento do apoio social no trabalho, mensurado no nível individual, exerce um importante papel na redução da prevalência de acidentes de trabalho.

Desta forma, salienta-se a importância de investigar a relação entre organização do trabalho e estresse entre os portuários de Santos, o processo de modernização do porto e o impacto das mudanças na vida dos trabalhadores.

1.6.2. USO E ABUSO DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS

Existem várias teorias sobre a etiologia da dependência de álcool e drogas e, dentro destas, a presença de situações estressantes vividas de maneira repetitiva, passadas ou atuais, tem sido destacada como importante fator de risco para o desenvolvimento de tais transtornos (HASIN et al, 2007; LIPP, 2005; TUCCI, 2005).

Segundo dados da Organização Mundial de Saúde (ODO et al, 2000), os problemas relacionados ao uso de álcool são responsáveis por 54% dos acidentes de trabalho com afastamento e por 40% dos acidentes com morte. A OIT (1993) acrescenta que trabalhadores com problemas relacionados ao álcool costumam faltar cinco a sete vezes mais ao trabalho (26 dias por ano, em média) do que os trabalhadores sem estes problemas.

Estudo realizado por Carrillo et al (2003) mostrou que entre os possíveis riscos para o uso e abuso de drogas foram evidenciados: o estresse gerado pelo trabalho (89,19 por cento), a rivalidade com colegas (47,93 por cento), os problemas pessoais (18,3 por cento) e a insatisfação com o trabalho e função que desempenham (15,5 por cento).

Pesquisa realizada por Castro (2002) sobre o álcool e trabalho mostrou que a qualidade das relações mostrou-se prioritária para o bem-estar no trabalho, vindo em seguida

os demais aspectos da organização e do processo de trabalho. O trabalho apresenta diferentes faces: terapêutico, estimulador da redução da ingestão, mas também, como meio de pressão social para beber. No entanto, foi constatado que a dificuldade de acesso ao álcool no local de trabalho contribuiu para a redução do consumo durante o expediente, podendo reduzir conseqüentemente danos para o indivíduo e para a organização.

Dado o exposto, pode-se afirmar que o porto é um local com grandes chances para o desenvolvimento de transtornos relacionados ao uso e abuso de drogas, por se tratar de um local estressante, com grande número de acidentes, inclusive com óbitos (ROSSI & COUTO, 2007). Além disso, a disputa pelo trabalho nas paredes gera certa rivalidade entre os trabalhadores e grande parte dos trabalhadores mostra-se insatisfeitos com a falta de trabalho e com as condições precárias de trabalho (ROSSI & COUTO, 2007).

No Brasil, o alcoolismo é a terceira causa de absenteísmo e a oitava para concessão de auxílio-doença no sistema previdenciário (CASTRO, 2002); pacientes com problemas relacionados ao uso de álcool utilizam três vezes mais os serviços de saúde e estão sujeitos 13 a 14 vezes mais a atrasos (ODO et al, 2000). O álcool também é considerado a substância de abuso mais comum, tanto na perspectiva da saúde pública como, particularmente, na saúde do trabalhador (NORNAND et al., 1994).

Campbell (1991) afirma que o alcoolismo e a dependência de drogas são doenças que estão se espalhando pelos locais de trabalho nos Estados Unidos e estima que de 10 a 23 por cento dos trabalhadores usam drogas no trabalho. Acrescenta que os trabalhadores afetados geram enormes custos, acidentes e riscos aos seus empregadores, aos colegas de trabalho e ao público em geral além de produzirem apenas dois terços do que faz um trabalhador não afetado.

Pesquisa realizada no Porto de Mucuripe, em Fortaleza (CAVALCANTE et al, 2005), apontou que com relação ao consumo de álcool, 81,7% dos entrevistados disseram que bebem (65% bebem nos fins de semana, 29% bebem raramente ou em eventos sociais, 6% bebem mais de duas vezes por semana). Com relação ao consumo de entorpecentes, 3,3% dos entrevistados relataram fazer uso de substâncias para ficar acordado durante o trabalho (arrebite e maconha). O uso de drogas ilícitas foi relatado por 16,7% dos entrevistados. Esta pesquisa corrobora com a hipótese de que o uso de álcool e outras drogas é comum no ambiente de trabalho portuário.

Pesquisa realizada sobre o risco do uso de drogas entre os trabalhadores portuários avulsos do Rio Grande do Sul (SOARES et al, 2007) apontou que existe o risco à saúde e à segurança relacionado ao trabalhar sob efeito de drogas no ambiente portuário. Entre as drogas citadas, destaca-se o uso do álcool e da maconha. O motivo principal apontado para o uso de drogas pelos colegas de trabalho foi a dependência. Fato preocupante foi que, por ser uma droga aceita socialmente, a admissão do uso desta droga pelos colegas de trabalho não representou um estigma para o grupo, tampouco uma ameaça.

A mesma pesquisa mostrou que o uso do álcool pode ser motivado para se viabilizar a realização do trabalho em função dos efeitos farmacológicos obtidos: calmante, euforizante, estimulante, relaxante, indutor do sono, anestésico, apesar de representar um risco a mais no contexto portuário. Já a maconha pode ser usada como relaxante e pode deixar o usuário em estado introspectivo, contribuindo para a intensificação dos riscos à saúde e à vida no contexto portuário (SOARES, 2007).

De acordo com Seligman e Silva (apud VAISSMAN, 1998) as ocupações que envolvem situações de risco mental, expressas pelo alcoolismo, estariam associadas sobretudo a atividades desprestigiadas socialmente com possibilidade de qualificação ou ascensão profissional restrita, envolvendo atos ou materiais considerados desagradáveis ou repugnantes. Outras pesquisas (RICHMAN et al, 1996) mostram, porém, que ocupações consideradas de alto status social, como a medicina, também desencadeiam um consumo maior de álcool, pelos seguintes motivos: um treinamento exaustivo, relações interpessoais e estressantes no trabalho. Sendo assim, fatores de risco ligados ao trabalho poderiam ser inerentes à especificidade da ocupação, às condições em que um determinado trabalho é efetuado, ao tipo de agentes estressores e como eles atuam física e psicologicamente no trabalhador. Por outro lado, as características e a vulnerabilidade daquela personalidade diante do ambiente de trabalho favorecerão ou não o consumo abusivo de álcool e drogas como forma de atenuar conflitos, tensões ou mesmo como uma estratégia de sociabilidade entre seus pares (VAISSMAN, 1998). Desta forma, pode-se aferir que diante toda a transformação cultural que ocorreu na vida do trabalhador portuário, o trabalho portuário perdeu o status que tinha na época dos sindicatos e os trabalhadores passaram a pertencer a uma mesma classe, sem grandes possibilidades de ascensão: o multifuncional.

Dejours (1990) considera que o consumo de álcool possa, de alguma forma, ser promovido ao status de defesa coletiva, praticamente indissociável da profissão, contra outros

sofrimentos que são difíceis de combater de outro modo. Aponta que o alcoolismo pode ser uma confrontação com a organização do trabalho por parte dos trabalhadores.

Wuthrich (1987), em pesquisa sobre acidentes relacionados ao álcool no local de trabalho, refere que o abuso de álcool nesses locais é favorecido por certas condições, como acesso fácil, falta de supervisão, pressão social para beber e condições extremas de trabalho (barulho, poeira etc.). No caso de acidentes, relata que o álcool é geralmente consumido durante as horas de trabalho, pausas ou almoço, e a negligência é mais evidente entre os casos de acidentes relacionados ao uso de álcool que os demais tipos de acidentes de trabalho.

O abuso de álcool não está associado apenas a acidentes de trabalho, mas também a outros acidentes, violência e mortes. A taxa de mortalidade ligada ao alcoolismo corresponde à soma de mortes diretamente ligadas ao abuso (doenças e desordens relacionadas ao abuso e uso prolongado) e às mortes indiretas causadas por este abuso (cânceres, vítimas de acidentes, acidentes de modo geral e suicídios) (CASTRO, 2002).

Desta forma, nota-se claramente a relevância de ações ligadas ao uso e abuso de álcool e outras drogas no ambiente portuário. Medidas como a conscientização do trabalhador e de sua rede de apoio (família e ambiente de trabalho) para o problema; a melhoria na qualidade das relações de trabalho (entre os trabalhadores e entre os trabalhadores e seus empregadores); a importância do trabalho como local de apoio para os trabalhadores que apresentam esses transtornos; a desmistificação do papel do álcool no local de trabalho como socializador e relaxante podem contribuir para a diminuição do uso e abuso de tal substância, assim como dos problemas associados a este.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GERAL

Investigar a relação entre trabalho e saúde mental entre os TPAs de Santos, tomando como referência o processo de Modernização dos Portos.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Investigar as mudanças ocorridas na organização do trabalho portuário de Santos.

- Investigar as condições de trabalho e as necessidades individuais dos TPAs de Santos.
- Analisar a relação entre estresse e a atual organização do trabalho portuário.
- Analisar a relação entre consumo de substâncias psicoativas e a atual organização do trabalho portuário entre os TPAs que referirem consumo sem risco e/ou não consumo.
- Analisar a relação entre estresse e uso de substâncias psicoativas entre os TPAs que referirem consumo sem risco e/ou não consumo.

3. METODOLOGIA

Os propósitos e características da investigação orientaram a opção pela metodologia de natureza qualitativa. Contou-se com os seguintes instrumentos de coleta de dados empíricos: levantamento bibliográfico pertinente à temática (artigos e outros textos relativos ao Porto de Santos, ao estresse ligado ao trabalho e ao consumo de substâncias psicoativas no ambiente de trabalho) e entrevistas na modalidade semi-estruturadas com trabalhadores portuários avulsos que referiram consumo sem risco de substâncias psicoativas.

3.1. O LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO E REVISÃO DA LITERATURA

O levantamento bibliográfico pertinente à temática da pesquisa foi realizado nas bases Periódicos CAPES, Scielo e MedLine. Tomaram-se os seguintes descritores: Lei de Modernização dos Portos, trabalhadores portuários avulsos, estresse e consumo de substâncias psicoativas. Após a pesquisa, os artigos e outros textos foram selecionados e lidos exhaustivamente. Foi elaborada uma revisão da literatura, do tipo *estado da arte* sobre a temática. Tal empenho foi importante para a confecção deste trabalho de conclusão de curso e também será importante para subsidiar redação de futuras publicações, como artigos científicos.

Nos artigos e outros textos selecionados, buscaram-se tópicos relacionados à Lei de Modernização dos Portos, à organização do trabalho, ao processo de trabalho, às condições de trabalho, aos riscos e acidentes nos locais de trabalho, ao estresse dos trabalhadores, ao

consumo de álcool e outras drogas pelos trabalhadores e aos demais necessários para contextualizar a relação entre trabalho e saúde mental.

3.2. AS ENTREVISTAS

Entendemos que o uso da entrevista permite o resgate da dimensão da subjetividade, não passível de apreensão por meio de consulta bibliográfica. A entrevista é um instrumento privilegiado de coleta de informações já que a fala dos entrevistados é reveladora de sistemas de valores, crenças, normas sendo significantes mesmo sem a intenção de significar (BOURDIEU, 1997). Nesse sentido, a fala de um pode ser representativa e informar maneiras de compreender, significar, perceber e agir de grupos sociais em determinados contextos históricos, sociais e culturais.

No caso das entrevistas não há definição de amostra, em razão da escolha de metodologia de natureza qualitativa, contudo, serão organizadas de modo a permitirem o registro da percepção de trabalhadores inseridos em distintas atividades do trabalho no setor portuário.

As entrevistas semi-estruturadas com os trabalhadores portuários avulsos é uma atividade baseada em roteiro pré-estabelecido (Anexo I) para apreensão da realidade da saúde mental dos trabalhadores avulsos com relação ao estresse e ao uso de substâncias psicoativas em consonância com o trabalho portuário.

O critério de inclusão para a pesquisa foi: indivíduos com idade entre 18 e 65 anos que se caracterizaram como não usuários ou usuários com consumo sem risco de substâncias psicoativas, participantes de pesquisa anterior coordenada pela Profa. Dra. Maria de Fátima Ferreira Queiroz e pela Profa. Dra. Rosana Machin na UNIFESP - Baixada Santista sob o título de “Processo de Modernização Portuária em Santos: implicações na saúde e no adoecimento dos trabalhadores” (Processo nº 473727/2008 0; Edital MTC/CNPq 14/2008).

Nessa pesquisa, um dos objetivos específicos foi verificar a frequência do consumo de substâncias psicoativas entre os TPAs e analisar a relação entre o consumo de substâncias psicoativas entre os TPAs e a organização do trabalho no Porto de Santos através da aplicação do ASSIST (*Alcohol, Smoking and Substance Involvement Screening Test*), um questionário quantitativo desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde e validado para o português, para coleta dos dados de uso de substâncias psicoativas. No total, foram aplicados 453 questionários entre os TPAs. Os resultados da pesquisa mostraram que, dentre os 453 TPAs, 105 foram identificados como usuários de risco para pelo menos uma das substâncias: álcool,

maconha, cocaína, crack, estimulantes, inalantes, hipnóticos, sedativos, alucinógenos e/ou opiáceos. Os outros 348 foram identificados como não usuários ou usuários com consumo sem risco. Foram realizadas tentativas de contato telefônico com estes últimos e os TPAs foram convidados a participar da nova pesquisa.

Foram realizadas 15 entrevistas com trabalhadores portuários avulsos de cinco categorias distintas (estivadores, trabalhadores de capatazia, conferentes, consertadores e vigias) com duração média de 40 minutos cada entrevista. As entrevistas foram realizadas em local protegido, fora do ambiente de trabalho, para melhor descrição das informações e segurança dos participantes. Todas as entrevistas foram gravadas e literalmente transcritas. Todos os participantes leram, concordaram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Os critérios de exclusão para esta pesquisa foram: presença de delírios, demência, amnésia ou outros transtornos cognitivos.

3.3. A ANÁLISE DO MATERIAL

Os resultados de uma pesquisa no âmbito das ciências humanas e sociais são considerados sempre como uma aproximação da realidade social devendo, nesse sentido, expressar uma dada conjuntura sócio-econômica e política da situação ou do grupo social a ser pesquisado (MINAYO, 2002).

Assim, os fatos e informações colhidos na pesquisa são ao mesmo tempo ponto de partida e também de chegada. Ou seja, as comunicações individuais, os registros institucionais, as observações de conduta são elementos considerados na interpretação dos dados (GOMES et al, 2005). Procedeu-se à leitura flutuante do material coletado nas entrevistas buscando os sentidos tanto no discurso manifesto, quanto no latente, nas diversas formas de linguagem que a pesquisa procurou investigar.

A análise dos dados foi operacionalizada pela classificação dos dados por meio de leitura dos artigos e outros textos buscando estabelecer articulações entre os dados levantados, os referenciais teóricos e os problemas apontados para a realização da investigação visando responder às questões formuladas pela pesquisa. As categorias foram elaboradas pela leitura exhaustiva dos textos das entrevistas definindo eixos temáticos.

Ao final da análise de conteúdo temática das entrevistas, os resultados foram articulados com o levantamento bibliográfico acerca das transformações ocorridas no setor portuário em Santos, bem como de suas atuais configurações. O resultado desta articulação

resultou nos resultados finais desta pesquisa.

Em termos de tratamento dos depoimentos colhidos nas entrevistas semi-estruturadas utilizou-se o *método de interpretação de sentidos*, baseando-se em princípios hermenêuticos-dialéticos que buscam interpretar o contexto, as razões e as lógicas de falas, ações e inter-relações entre grupos e instituições (GOMES et al, 2005).

Na trajetória analítico-interpretativa, foram percorridos os seguintes passos: (a) leitura compreensiva, visando impregnação, visão de conjunto e apreensão das particularidades do material da pesquisa; (b) identificação e recorte temático que emergem dos depoimentos; (c) identificação e problematização das ideias explícitas e implícitas nos depoimentos; (d) busca de sentidos mais amplos (sócio-culturais), subjacentes às falas dos sujeitos da pesquisa; (e) diálogo entre as ideias problematizadas, informações provenientes de outros estudos acerca do assunto e o referencial teórico do estudo; e (f) elaboração de síntese interpretativa, procurando articular objetivo do estudo, base teórica adotada e dados empíricos.

3.4. OS ASPECTOS ÉTICOS

A presente pesquisa conta com aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UNIFESP, em cumprimento dos preceitos da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, sob o parecer nº. 1268/10.

Para as fontes de coleta de dados utilizadas contou-se com um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), elaborado com cuidados éticos e com informações em linguagem clara e acessível, assegurando a participação consciente e segura dos informantes (Anexo II).

Nas entrevistas, os TCLE foram lidos pela pesquisadora e compreendidos, aceitos e assinados pelo trabalhador portuário avulso e pesquisadora.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. A NOVA LEI E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PORTUÁRIO

A privatização das operações portuárias se deu através de um processo de mudanças estruturais que envolveram aspectos políticos, institucionais, legais e de gestão. Esses últimos foram os que mais afetaram o trabalhador portuário, especialmente a mão-de-obra avulsa

(GONÇALVES & NUNES, 2008). Esta afirmação corrobora com a fala dos entrevistados, que sentiram o impacto gerado com essa nova forma de organização, no geral, de uma forma negativa. A Lei 8.630/93, ao determinar a criação do OGMO, transferiu o controle da mão-de-obra (ingresso, escalação e pagamento) dos sindicatos para este órgão. Apesar de o progresso do porto ser reconhecido pelos trabalhadores e ser visível através dos investimentos em infraestrutura, equipamentos, maquinários, transportes etc, o trabalho portuário continua sendo exercido da mesma forma, com um número reduzido de mão-de-obra e com os mesmos conflitos e divergências quanto à forma de escalação e processo de ingresso nas categorias. O investimento no trabalhador, com relação às condições de trabalho, capacitações, treinamentos, remuneração, saúde e qualidade de vida, também se encontra defasado.

“O porto, ele bate recordes, em cima de recordes e os empresários cada vez mais ficando mais ricos, investindo em equipamentos, modernização e tudo só que eles estão modernizando os equipamentos e os ganhos deles, mas a mão de obra que faz girar lá, eles não estão valorizando, o salário da gente defasou e muito.” (T9)

“O Ogmo ele veio pra administrar, tanto a parte financeira, como a administrativa, negócio de disciplina, entendeu? fazer ordem de pagamento pro pessoal. Ele é um órgão governamental, entendeu? Criado pelo governo, só que o que acontece? O OGMO ele não é composto por funcionários do governo ele é composto por pessoas patronal, entendeu? Por exemplo, eu sou estivador e têm as agências que são quem paga o estivador, eles criaram esse órgão aí, que é o OGMO, como eu to te explicando que é governamental, só que quem manipula tudo é o próprio patrão. Então, o que que acontece? tu fica na mão do patrão, quer dizer é um órgão que veio pra administrar, entendeu? Tipo pra controlar a situação entre o patrão e o empregado, entendeu? Pra ter mais ou menos um equilíbrio pra ninguém tirar vantagem em cima de ninguém, só que na realidade não é isso que acontece.” (T14)

“Ela (lei 8.630/93) foi ruim por que ela não pensou no trabalhador, numa transição do trabalhador.” (T15)

“O trabalho permanece o mesmo sofrimento.” (T7)

“Era 8 homens em cada contêiner, reduziu pra 3 homens.” (T12)

“Antes tinha 10 homens e hoje tem 5 e amanhã vai ter 2 e 1 até não ter nenhum.” (T15)

Desta forma, pode-se aferir que a nova lei estabeleceu não só uma nova forma de administração da mão-de-obra avulsa do porto, como também estabeleceu uma nova forma de dominação das relações de trabalho no porto (OLIVEIRA, 2006). Isto reflete diretamente na remuneração dos trabalhadores, que sentem uma diminuição no orçamento final com a percepção de ter se trabalhado mais. As entrevistas revelam que a principal queixa dos trabalhadores é com relação ao sistema de rodízio para a escalação da mão-de-obra instituído pelo OGMO que, somada ao caráter sazonal das embarcações no porto, às flutuações do mercado global nas importações e exportações e às condições climáticas do estuário no momento do embarque e desembarque das mercadorias, agravam muito mais a situação e acirram uma disputa por trabalho. Apesar da oportunidade de “giro”, de todos os trabalhadores terem acesso aos diversos trabalhos no porto, este sistema de rodízio não garante trabalho e uma remuneração mínima aos trabalhadores.

“Trabalha-se mais pra tu atingir aquela meta igual de antigamente, tem que trabalhar muito.” (T2)

“Antigamente a gente trabalhava menos e ganhava mais, hoje nós tamos trabalhando mais e ganhando menos.” (T3)

“Não precisava você correr e trabalhar muito, podia escolher algumas coisas, ir embora, descansar.” (T12)

“O ganho do trabalhador caiu substancialmente, eu hoje pra por as minhas contas em ordem eu tenho que mexer no limite do banco, pra eu manter minhas contas que chega, água, telefone, condomínio, luz, a prestação do imóvel que eu moro e etc.” (T10)

“Se você não trabalhar você não tem como você se manter.” (T12)

“Existe aquela ansiedade de pegar o trabalho, de auferir os ganhos que cubram as necessidades.” (T8)

“O estivador que não trabalha numa agência, ele tem que ir na parede, às vezes tem trabalho, às vezes não tem.” (T6)

“Tem que trabalhar dia e noite... vira refém! Tem que trabalhar de manhã, de tarde, à noite aí no dia seguinte a mesma coisa, de manhã, de tarde, à noite, então quer dizer... por que isso? Hoje o trabalhador trabalha mais? Porque ganha menos ele tem que trabalhar mais, pra conseguir superar a perda na quantidade não na qualidade.” (T10)

“Pra você fazer uma renda melhor, você tem que trabalhar mais, se você quiser sobreviver, então em fico mais no cais do que dentro de casa. Tem vezes que saio de casa 5 da manhã, e só volto depois de 36 horas, 24 horas, pra dentro de casa.” (T7)

A organização e a distribuição da força produtiva ocorrem na *parede*, a partir da demanda do OGMO, sendo esse um local de engajamento para o trabalho, coordenado por um fiscal escolhido pela diretoria sindical. O acesso ao trabalho é feito pelo câmbio, um cartão nominal e intransferível, com o número da matrícula e os dias do mês, no qual é marcado o último dia trabalhado, como critério para a disputa do trabalho. Esse instrumento possui regras claras estabelecidas para a escalação, inclusive para as questões de empate (BOURGUIGNON & BORGES, 2006). Apesar de parecer simples, o momento de escalação é o principal embate na vida do trabalhador, em vários aspectos. Primeiro, para se ter acesso ao trabalho, é preciso passar pela escalação. O trabalhador precisa estar atento à sua numeração o tempo todo neste sistema de rodízio para participar das paredes. Segundo, durante a escalação existe certa disputa entre os trabalhadores pelo trabalho. Existem trabalhos considerados nobres e não-nobres, o que aumenta ainda mais a disputa. Terceiro, este sistema não é 100% seguro, existindo boicotes tanto pelos trabalhadores quanto pelo próprio sistema.

“O grande problema do trabalhador portuário, ele vai pra uma parede ele não sabe que vai trabalhar, então dificilmente ele pode projetar o que vai fazer amanhã, ao menos que ele abdique do trabalho.” (T8)

“Você saiu da sua casa, gastou condução, gastou seu tempo, chegou lá não conseguiu pegar (trabalho), perdeu o seu dinheiro.” (T9)

“Hoje é no número e o que acontece no número? O número vai do 1 ao 150, entendeu? Só que é o seguinte, tipo, eu sou o 150, você é 149, eu sei que se eu for o último cartão... eu vou deixar você agulhada pra noite, você é primeira pessoa que vai trabalhar a noite, então, se eu não gosto de você, o que que eu faço? Eu não respondo e deixo tu responder agora. Pra tu não trabalhar a noite, entendeu? Existe muito disso, um querer prejudicar o outro... muitas vezes acontece isso aí. Discussão. Disputa de trabalho.” (T11)

“A gente fica a disposição. Quando atraca tem que ir. Estivador dorme tarde e acorda cedo, porque ele não tem horário, nós somos avulsos.” (T6)

Outro agravante neste sistema de rodízio é que existe a possibilidade de se conseguir um trabalho no momento da escalação que não gere a remuneração esperada, ou seja, imprevistos podem acontecer logo após a escalação ou durante o trabalho que impeçam o trabalhador de trabalhar ou de finalizar o trabalho e, desta forma, o ganho esperado deste trabalho também é afetado. Não obstante, existe uma produtividade mínima cobrada das operadoras e o trabalhador só receberá integralmente se esta “meta” for atingida. Pesquisa realizada com operadores de *telemarketing* (ABRAHÃO & SZNELWAR, 2008) revela que exigência de alto desempenho é uma das queixas que mais gera sintomas de estresse. A organização do trabalho nos *call centers* é rígida, com intenso controle e monitoramento dos serviços, pressão por produtividade crescente, metas diárias e mensais, e ausência de autonomia dos operadores. Esse quadro pode agravar problemas de saúde e prejudicar o desempenho em função do estresse gerado.

“Não pode contar com o dinheiro... você vai pra um terminal trabalhar, chega lá muda as estatísticas toda, entendeu? Às vezes não tem navio, entendeu? Você pega um trabalho e quebra um equipamento, acontece de um navio não ter plano, entendeu? De não operar bem...” (T12)

Existe uma discrepância muito grande entre as categorias de trabalho com relação à disponibilidade de trabalho, remuneração e cuidados. Algumas categorias de trabalho têm mais mão-de-obra do que postos de trabalhos e outras têm mais postos do que mão-de-obra. Desta forma, alguns trabalhadores têm mais oportunidade de trabalhar do que outros, pois são chamados com mais frequência nas paredes, como é o caso dos operadores de máquinas e guindastes e dos consertadores.

“O meu trabalho é um trabalho mais assim... é um pouco diferente porque eu tenho vários campos e são pouca gente... não é que nem na parede que é 150 pessoas, sabe no meu só tem na base de 35, 34 pessoas, nosso campo tem muito trabalho, então a gente faz muito trabalho, você entendeu? Tem que dobrar direto. Tem trabalho pra todo mundo. É raro as vezes que não tem.” (T13)

“Pra você entender, eu trabalho há 31 anos no cais, sabe quantos consertadores entraram no mercado? Dois! Um nem ta mais no cais, ninguém mais entra no meu mercado.” (T15)

Uma queixa bastante comum na fala dos trabalhadores é com relação à falta de oportunidade de capacitação através de cursos que deveriam ser oferecidos pelo OGMO. Ainda para agravar mais a situação, não existem incentivos para que o trabalhador se capacite, sendo insignificante a ajuda de custo cedida ao trabalhador.

“Existe curso que não são feitos há 2, 3 anos. Não abriu vaga... e a ajuda de custo é ínfima, não chega a 10 reais por dia. Então o trabalhador não se motiva. Não paga nem o que come.” (T5)

Todos esses obstáculos impedem a satisfação do trabalhador portuário, acarretando em um novo perfil de trabalhador, que encara o trabalho portuário como um “bico” e tem outras funções fora do porto.

“Só trabalho no porto a noite ou final de semana porque tenho outro trabalho. O OGMO ta querendo colocar outros funcionários e quer pagar o mínimo de salário... ele quer tirar o estivador e colocar um funcionário que ele possa contratar e pagar o salário... eu acho que não é bem por aí, tem que melhorar essa relação patrão empregado pra que isso possa fluir melhor... Eu acho que ele tem que exigir a qualidade do serviço prestado e por conta disso ele tem que pagar melhor pra nós.” (T4)

“Trabalho como DJ também, tenho que fazer uns bicos...” (T11)

4.2. CONDIÇÕES DE TRABALHO, RISCOS E ACIDENTES

A organização do trabalho reflete diretamente nas condições de trabalho. É unânime nas entrevistas o fato do porto ser reconhecido pelos trabalhadores como um local de grande risco. Tanto pelo tipo de trabalho que desenvolvem quanto pelas condições ambientais que estão expostos. Apesar do grande investimento em equipamentos, maquinários e tecnologias, ainda existem trabalhos não automatizados, que exigem muito esforço físico e imprevisto dos trabalhadores que, somados às condições ambientais, como sol, chuva, vento, exposição a produtos químicos, poeira, ruídos e à falta de segurança durante a execução do trabalho, aumentam abruptamente as chances de ocorrer acidentes, inclusive fatais.

“Tem trabalho que ainda não é automatizado, por exemplo, sacaria, uma descarga de enxofre, de adubo até puxar um cabo pra fazer um engate num container ou então numa peça, exige força física, os cabos são pesados, os engates são pesados, os engates que a gente chama são os ganchos, são pesados e qualquer risco você pode cair, o nosso risco ali não é perder um dedo não é quebrar um braço ou uma perna é perder um braço, perder uma perna, perder a vida... Trabalho à noite, madrugada, Embaixo de chuva... subindo em 7 de alto no container num convés de um navio chovendo, ventando, se você cair você morre não tem meio termo, a queda é fatal se você não tomar cuidado.” (T1)

“Tem nada de castanha automática, você tem que subir lá em cima... e você continua indo na ponta dos container pra fazer destravar as castanhas que é o loque, aí você tem que abaixar os pinos pra poder fazer a descarga... produtos químicos, que nem, mexemos com enxofre, uréia, nitrato, continua a mesma coisa... a gente tem que derruba barreiras em navio de carga de sal você tem que entrar no porão e derrubar barreira, pegar uma picareta fazer os cortes por baixo pra ela vir descendo para o centro do porão...” (T7)

“Nosso trabalho é um trabalho cansativo... pega peso, é sujo.” (T3)

“Muito barulho... caminhão, empilhadeira... só tem som, tem ruído.” (T6)

“Quando o sol começa pegando em cima do trabalhador é complicado.” (T11)

“Pó dos produtos químicos da soja. Não é pouco, é pó adoidado... eles abrem assim o vagão que cai o produto, quando bate ali sobe, eu aqui e você ali na parede você não me vê. Pra tu ver a poeira que fica.” (T13)

“Hoje a carga é muito mais pesada do que antes. Antes um esbarrão em qualquer coisa se machucava, quebrava uma perna, hoje não quebra a perna, te mata.” (T15)

Mesmo com os equipamentos de segurança fornecidos pelo OGMO, os trabalhadores sentem certa insegurança durante a execução do trabalho que, somados às precárias condições de alguns aparelhos e maquinários aumentam a exposição do trabalhador aos riscos de acidentes. A fala a seguir aponta para esse fato e acrescenta a falta de manutenção preventiva em todos os equipamentos do porto.

“22 toneladas vai cair na minha cabeça e o capacete vai resolver alguma coisa, ah! Me poupe, né? O cais, como eu falei pra você, é tudo feito, dão um jeitinho, é tudo feito assim, aquela coisa. É que nem uma manutenção, se quebrar a gente troca, não tem manutenção preventiva, não existe manutenção preventiva, esse cabo aqui já tem dois anos e ta na hora de trocar. Não. Só vai trocar quando quebrar, ele não quer saber se quando quebrar, vai cair o container, vai esmagar alguém, vai matar, ou vai acontecer alguma avaria pior, não. Quando quebrar a gente arruma. Tanto é que os guindastes estão lá desde 1976, sem nenhuma manutenção, e só chamam o cara pra ligar e desligar quando quebra, quando ele para, o cara vai lá arrumar. Não faz manutenção.” (T15)

O descaso que os operadores e empregadores têm com os trabalhadores com relação ao cuidado e bem-estar também foi observado nas entrevistas. As instalações sanitárias são precárias e os trabalhadores não têm locais apropriados para comer, descansar e guardar seus objetos pessoais.

“Às vezes a gente esta no terminal, aqui na Santos Brasil, que o navio vai atracar 3 horas da manhã, então eu durmo no relento, numa pedra lá pra nós deitar, pra ficar esperando o navio, só pode entrar no terminal, depois que o navio entrou e amarrou as cordas e arriou a escada, aí tu já pode entrar no terminal, fora disso tu tem que ficar lá na pedra, jogado lá, no relento.” (T2)

“No horário de lanche ele querem dar 15 minutos, a portaria é lá em baixo, até tu chegar na portaria deu os 15 minutos, já. Não da pra comer... As vezes você sente fome, a barriga ronca.” (T2)

“Num terminal que a gente, nós trabalhadores ficamos 6 horas no terminal, não tem uma cantina pra gente fazer um lanche. Nós ficamos, por exemplo, se antes de nós adentrarmos no terminal, nós não fizemos um lanche, não tomar um café de manhã, um café, um pingado e um pão com manteiga a gente vai ficar em jejum até uma hora quando a gente sai pra ir pra casa pra almoçar. Então quer dizer um terminal que não oferece uma cantina, pra gente tomar um café e comer um pão com manteiga. Quer dizer isso eu acho um absurdo.” (T10)

“A lei 8630, ela diz que todo o trabalhador ele tem que ter, no local onde ele vai trabalhar, ele tem que ter um banheiro adequado, tem que ter um vestiário adequado pra ele trocar de roupa, ter o armário dele pra colocar a roupa dele ali, quando ele sair ter um chuveiro pra ele tomar um banho, coisas básicas que toda empresa grande tem, entendeu? Não é cumprido... Lá na, naquele lado, do lado esquerdo do porto, Cargil, Nacagil... não tem nem chuveiro é uma torneira no relento, uma torneira no relento, os banheiros são todos entupidos, tudo podre, podre pra te falar a realidade, pô é um descaso total, descaso total, não tem abrigo, não tem vestiário, enfim não tem nada, entendeu? Alguns pontos têm o quê? Também não é o essencial, tem um banheiro básico, pra fazer as necessidades, tomar um banho, mas não tem armário, que diz na lei que tem que ter um armário pra tu trocar de roupa.” (T14)

As condições de trabalho refletem diretamente na saúde do trabalhador. Algumas falas revelam que é comum os trabalhadores apresentarem problemas como dores de coluna, hérnia e estresse e ainda continuam trabalhando. Os trabalhadores também apontam que existem pessoas com idade avançada ocupando postos de trabalho no porto sem as mínimas condições de exercício do trabalho, o que acaba sobrecarregando os outros trabalhadores da equipe.

“As escadas não tem segurança não tem nada... você tem que subir em lugares altos pra fazer escoramento, que não tem segurança, não tem como você se segurar, a carga na tua cabeça assim, esforço físico, né? você carrega barrote, barrote é caibro, e não são caibros pequeninos, são enormes, tamanho de trilho daquele trem grandão, outro dia fiz um escoramento que eram dormentes, carregando dormente pra lá e pra cá, é brincadeira? É

pesado. E assim, não é um peso que você tenha, tenha, esqueci o termo interessante, certinho pra você pegar, um ta no alto, um baixo, um ta torto o outro ta reto, quer dizer suas costas vai pro brejo.” (T15)

“Eu tenho hérnia, devido ao peso que eu peguei muito anos... é claro que você trabalhando 12 horas, 24 horas, 48 horas, é lógico que o seu corpo não vai agüentar.” (T12)

“A minha coluna que ta ruim, mas não to afastado. To fazendo tratamento, já fiz ressonância, ortopedista, massagista, acupuntura, to a base de remédio pra poder trabalhar senão não consigo trabalhar.” (T1)

“Muita gente tem medo de se machucar porque no tempo que vai ficar afastado o dinheiro do INPS às vezes não cobre as necessidades do trabalhador, então realmente as pessoas evitam no máximo, a inclusive, a relatar acidentes que acontecem” (T5)

“Tem que estar concentrado o tempo todo.” (T11)

“No trabalho portuário você precisa estar bem atento a tudo o que acontece em volta.” (T8)

“Tem um velhinho de 75 anos que vai no açúcar que é o trabalho mais pesado... tipo, precisa da força minha, sua e dele e eu sei que não vou contar com ele. Então dobra o nosso trabalho, o meu e o seu, entendeu? Aí fica um pouco mais complicado.” (T11)

“Teve um lá velhinho, eu acho um absurdo isso, ele deve ter mais de 80 anos, ele é conferente, ele tava no costado do navio assim, assim mesmo, o paredão do navio ta aqui, tem um buraco aqui que é o cais, né? E ele tava bem aqui assim, o ligado ia bater nele e ia jogar ele dentro desse buraco. Ele bem magrinho, eu peguei ele puxei mesmo, como se fosse um papel, que ele é tão levinho, coitado. Pô! Além dele ser esmagado pela ligada de açúcar, ia bater nele e ainda ia jogar ele dentro da... Cara! Por que isso? Por que ele não tem mais a mesma percepção que tinha antigamente.” (T15)

Quando o assunto é acidente de trabalho, as falas chegam a ser assustadoras. A maioria dos entrevistados já sofreu algum tipo de acidente no porto durante a execução do

trabalho e todos ao menos já presenciaram algum. As falas revelam que os acidentes são graves e podem ser inclusive fatais.

“Não tem acidente leve... É acidente grave. Eu mesmo já me machuquei... caiu uma castanha caiu aqui no meu dedo. Bati com a cabeça no porão, perdi até o couro cabeludo.” (T1)

“Eu tive um rompimento do músculo da panturrilha, simplesmente por subir num tampão dessa altura, frio, de manhã cedo você com o corpo frio, um exercício, um movimento que você tinha que fazer e que você não fez da maneira certa, acarretou um mês de parada de trabalho e isso, e esse é o nosso problema.” (T8)

Quedas de trabalhadores são bastante comuns no cotidiano dos trabalhadores, porém também foram citados esmagamentos, atropelamentos e desmoronamentos. Entre as causas dos acidentes, os trabalhadores apontam a velocidade exigida na execução do trabalho, desatenção dos próprios trabalhadores e sobrecarga de trabalho durante as dobras.

“Eu cai num porão a 6 metros de altura... desloquei minha bacia, abri a minha testa. Eu já vi esmagamento, já vi atropelamento, já vi queda mais feia que chegou a gerar morte, já vi gente perder membros... Comum, não vou dizer que diariamente, mas, volta e meia ta acontecendo isso, volta e meia acontece. Eles tentam prevenir, mas não tem como... é um negócio que necessita de muito trabalho, muito trabalho mesmo. Mas aí aquele negócio, o capital manda mais do que o tempo.” (T3)

“Eu já tava dobrando 24 horas, eu tava andando no convés do navio São Luis, que tava aqui no porto 33 e aí andando no convés dele, na tampa de porão, aí eu não percebi, eu tava tão desgastado, que tinha uma mancha de óleo e o navio era um navio enferrujado, navio velho, que não era nem pra estar trabalhando... e eu fui pra pegar as castanhas... ai conforme eu fui pra descer da tampa do porão para o convés eu não vi essa mancha de óleo... na hora que eu pisei escorreguei e cai dentro da caixa de castanha. O meu pulso aqui ficou enorme, não quebrou e eu também não me afastei.” (T7)

“(Era um) vigia de bordo... em que da retirada de um container do porão, ele se posicionou inadequadamente e esse container, quando saiu da borda do porão ele correu, bateu e arrancou o cérebro do cara. (também) morreu um conferente por desatenção. Os

equipamentos, em determinados tipos de navios, os navios robô, aqueles que os cabos entram e saem dentro dos navios, os caminhões entram... então um operador de empilhadeira e... nós movimentamos as rodas da frente e ele se movimenta, a empilhadeira o movimento é de trás e ela abre, então um motorista... ele não se deu conta, e atropelou e matou um conferente, então isso é desatenção. É você, tá muito próximo do risco, é você não saber se posicionar dentro do trabalho. E geralmente, os acidentes acontecem, por mau posicionamento do trabalhador, geralmente.” (T8)

“Eu tava virado, como sempre... Tinha trabalhado das 19 a 1 e peguei da 1 as 7 da manhã. São 12 horas direto... Voltei pro navio todo mundo trabalhando nisso é a descarga de container dentro do navio e eu to descendo a escadaria... e de repente eu descí a escada e um amigo meu me chamou e falou assim: - M., vamos pelo elevador? Aí eu falei: - Não, prefiro descer pela escada porque eu to um pouco com sono então descendo a escada me acorda... Nesse meio tempo que ele me chamou pra parar pra falar isso pra ele, eu saí... quando eu cheguei nessa porta quando olhei pra cima e vi um cara gritando: - Sai de baixo! Quando eu olhei pra cima, sabe o que tu ver um caminhão com container de 40 assim... o caminhão descendo sem freio na tua direção e pegar e tu olhar, em frações de segundos imaginar, morri, é impressionante essa cena, morri passa a tua vida em flash, morri, deixei família, deixei filho, por causa de um trabalho a mais, se eu tivesse ido embora eu não... só deu tempo de fazer assim... e me joguei pra trás, não sei se com a mão, me joguei pra trás daquela porta... o container, virou e veio tombando assim... o que me salvou eu foi o rapaz, foi ele ter me chamado e eu parado, porque se ele não me chama o container ia passar por cima...” (T9)

Quando acontece algum acidente no porto, os trabalhadores geralmente não recebem instruções de primeiros-socorros e contam com a ajuda do resgate. Revelam que os regastes são demorados, principalmente pela dificuldade de acesso às vítimas dentro dos navios e acontecem de maneiras improvisadas.

“Um dos acidentes que vi a empilhadeira de 3 toneladas foi dar ré, aí o trabalhador estava atrás, distraído e engatou, a calça do trabalhador engatou no pneu da empilhadeira e a empilhadeira passou por cima da perna dele e esfarelou toda perna. O outro, o estivador caiu por cima de 3 container e caiu sobre outro container e estourou toda a face, todo o rosto

ai começou a sangrar, por tudo que é lado e ele não conseguia respirar e a gente não sabia o que fazer naquela situação.” (T4)

“Vi um rapaz quebrando o fêmur, que o açúcar caiu em cima dele, falta de atenção, ele tava num porão, o guincho tava entrando, e quando o guincho vem entrando todo mundo grita “sai de baixo!”, “sai de baixo!”, acho que ele não ouviu, três sacos caíram em cima do ombro dele e quebrou o fêmur, na hora. Aí ele caiu, a gente pegamos, ajudamos ele a sustentar a cabeça, que ele caiu de lado, chamamos o resgate, ele demorou, mais ou menos 20 minutos pro resgate chegar, mais ou menos uns 40 minutos pros caras entrarem dentro do navio, entendeu? Foi demorado. Aí aquele velho problema do porto, né? Como tirar o trabalhador de dentro do navio, entendeu? Os terminais de açúcar, nenhum deles, nenhum deles, têm um sistema adequado pra tirar o trabalhador de dentro do navio, não tem. Tudo no improvisado. A gente auxilia os bombeiros da forma que a gente trabalha no açúcar, entendeu? E é tudo resolvido, ele pega, o bombeiro amarrar na maca deles e a gente tira através do guincho do navio.” (T11)

A constante exposição dos trabalhadores a riscos no trabalho portuário e o cenário constante de acidentes no porto geram traumas nos trabalhadores. O desfecho das vítimas normalmente é o afastamento ou a aposentadoria. Contudo, relatos dos trabalhadores revelam que existem vítimas que optam por continuarem trabalhando normalmente, mesmo quando machucadas. Outro fato relevante apontado pelos trabalhadores é que, quando um acidente acontece dentro do navio, a vítima pode ser deslocada para fora do navio, como forma de ocultar o direito ao seguro internacional do trabalhador que se acidenta dentro do navio.

“Já sofri acidente pequeno, já cortei a cabeça, bati em algum lugar, já caiu um fardo na minha perna. já vi companheiro cair num porão do navio escuro, não sei o que deu nele, foi descer sem iluminação e ele despencou lá no... caiu em baixo do porão e se estourou todo, quebrou as duas pernas, quebrou fêmur, quebrou costela, quebrou braço, o cara saiu todo estourado, felizmente ta vivo e se aposentou, conseguiu se aposentar. Pô, quando eu vi aquele companheiro no convés do navio e o médico dando um sedativo nele dormir porque ele tava num estado tão estourado, que tinha que por tala em um monte de lugar, pra conseguir transportar ele do navio até a ambulância que ficou em terra, pra depois levar pro hospital, foi uma coisa horrorizante, você vê um ser humano todo estourado, osso saindo do lado da perna, osso saindo do lado da barriga, coisa triste.” (T10)

“Vi o menino cair do container... a perna teve fratura exposta... 12 metros de altura... só vi o cara gritando lá de baixo. Isso mexe muito com a pessoa... mexeu muito com a minha cabeça, fique muito tempo com aquilo na cabeça. Devido aos acidentes e isso que vai deixando a pessoa estressada.” (T2)

“Esse rapaz veio a falecer... Ele caiu de uma altura, até pequena, mas caiu de cabeça e teve fratura exposta e teve complicações. O outro, o guindaste do navio, que se chama pó de carga, caiu em cima do caminhão fraturando a perna de um colega e machucando outros. Um colega que recentemente perdeu o braço, na Cosipa, na manipulação de equipamento, a chapa soltou e veio a cortar o braço, ficou deficiente em relação a isso e teve que aposentar.” (T5)

“(A queda) foi alta, uma base de dois metros. Bati com as costela... meu pulso cresceu e não podia me afastar naquele momento... Aí eu peguei e segurei, aí comentei com meus outros companheiros, expliquei, mostrei pra eles, aí ficaram lá, tomaram conta e eu fiquei passando gelo e eu mesmo fiz o tratamento, deixei de ir em alguns trabalhos, mas permaneci sem me afastar sem nada. É muito tempo e naquele momento não podia mesmo me afastar se eu me afastasse ia me dar dor de cabeça.” (T7)

“Se você morrer dentro do navio, você ganha um seguro internacional, avaliado em mais de 800 mil reais. O que que eles fazem, a pessoa se acidenta lá fora e pegam jogam lá dentro e falam que o trabalhador se machucou lá fora, só pra não pagar o seguro. Um rapaz morreu, na Santos Brasil aconteceu isso... Ele tirou o varão, era descarga, tava tirando, o varão entrou aqui... O varão fez isso oh... e jogou ele fora lá pra baixo, ele bateu em cima do, aqui é a parede do navio, ele bateu, caiu, subiu, só foi aparecer depois de 2 dias que o bombeiro achou, entendeu?” (T11)

4.3. ESTRESSE

Historicamente, o trabalho portuário é conhecido como uma atividade desgastante, por promover sobrecarga física e exposição a ambientes hostis e a riscos. A nova dinâmica do trabalho portuário, que surge com a modernização dos portos, incrementou o repertório dos

fatores estressantes que, além de estar relacionado ao trabalho portuário em si, passa também a se relacionar com a organização do trabalho.

Grande parte dos entrevistados relaciona o estresse aos conflitos existentes no porto entre sindicatos, órgãos gestores, empregadores e trabalhadores. Apesar de o OGMO considerar a escala dos trabalhadores atualmente feita como mais justa e equitativa, oferecendo mais oportunidades de trabalho pelo sistema de rodízio (GONÇALVES & NUNES, 2008), os trabalhadores portuários entrevistados revelam que ainda existe muitas desigualdades no porto com relação às oportunidades de trabalho, à remuneração e às oportunidades de capacitação profissional, tanto entre as diferentes categorias quanto entre os próprios trabalhadores. Percebe-se que as contratações de trabalhadores diretamente pelas empresas tornam-se cada dia mais comum, tanto de trabalhadores com origem no OGMO quanto fora do sistema. Os celetistas, trabalhadores contratados diretamente pelas empresas, têm garantia de trabalho e estão ocupando cada vez mais os postos de trabalho dos trabalhadores avulsos. Percebe-se que existe certa revolta dos trabalhadores avulsos com a situação que pode acarretar em estresse e até em violência. Em seus estudos sobre estresse no ambiente de trabalho, Leka (2005) destaca que a falta de participação dos trabalhadores na tomada de decisões na empresa pode causar estresse, confirmando as queixas dos trabalhadores no ambiente portuário.

“O que mais gera estresse eu vou falar pra tu o que que é, na minha opinião, a desigualdade, a desigualdade de oportunidades dentro do cais.” (T14)

“Eles selecionaram dentro dessas 20 turmas algumas pessoas de confiança... e toda vez que atraca navio deles, eles chamam pra trabalhar com os navios deles...” (T6)

“Se for deixar tudo na cabeça, ou fica doido, e têm muitos aí que ta doido, ou estressado, querendo matar um ao outro, bater um no outro. E tu sabe que tu é um cara que tem direito às coisas, os patrões te passando pra trás... teu salário cada vez mais diminuindo, diminuindo, daqui a pouco eles vão jogar vinculação, e se a gente não se abaixar, porque nós somos avulsos, né? É isso que eles querem! Querem matar, ir matando ou o cara ficar doido, ou o cara pedir arrego e se aposentar pra cada vez diminuir mais. Aí chega lá um menino pirralho, bota pra trabalhar pra ganhar 700 reais por mês, essa é a ideia do patrão. Os caras querem acabar do nada assim...” (T2)

“Você é avulso, quer dizer, você não tem mais legislação, o porto não tem mais legislação.”
(T15)

“Hoje não tem mais contra-horista. Hoje é um cururu, só tem esse nome, não posso falar outro nome, um cururu que a empresa “x” colocou no porto, um moleque, não to nem discutindo se ele sé capaz se não é capaz se não é. Ele não tem a menor experiência e ele pegou ele, de algum lugar ai e enfiou ele ali no porto e falou - oh!Você vai fazer o pessoal trabalhar e ele quer que tu trabalhe. Ele não quer saber o que vai acontecer, por que ele não sabe, não foi treinado pra isso, não sabe como que é. E aí o cara vem mandar você fazer coisas que tu fala: - O companheiro, não da pra fazer, ta errado. E o cara tem autoridade, o pior é isso.” (T15)

Os trabalhadores reconhecem os riscos que estão expostos no porto e acreditam que existe negligência e descaso por parte dos órgãos gestores e empregadores com relação aos direitos dos trabalhadores, como aposentadoria e reajustes na remuneração e com relação às condições de trabalho, como segurança e higiene. Pelo contrário, o sentimento do trabalhador é de não ser valorizado ou até mesmo de ser algo descartável no processo de produção. Desta forma envolvem-se não só os estressores físicos (ruídos, chuva, frio, sujeira etc) como também os cognitivos (exposição a riscos, baixa remuneração etc) e os psicológicos (mudanças com forte conotação afetiva no processo de modernização portuária), o que aumenta a vulnerabilidade do indivíduo ao estresse, corroborando com a pesquisa de Takahashi (2009) sobre vulnerabilidade ao estresse no trabalho.

“O estresse é o que o patrão faz com o trabalhador, faz o trabalhador que nem cachorro... o empresário ta passando o trabalhador pra trás, você não se aposenta mais com 25 anos e tu sabe que todo lugar que tem produto químico, tu manuseia produto químico, tem que ter os 25 anos... ninguém é trouxa, né? Trabalha em cima de carga suspensa... sabe que é um serviço que tu vai e não sabe se vai voltar pra casa, se vai voltar inteiro, se vai voltar mutilado, que nós trabalha na COSIPA também, com chapa de aço de 12 metros, ali se bater a chapa, se deixar a mão... Agora tu vê assim o cara que não tem nada, o cara aposenta, o cara que tu sabe que ta com problema não aposenta e isso vai deixando o cara estressado...”
(T2)

“É bastante estressante... por vários motivos... segurança, a falta de segurança que muitas vezes falta, higiene que também às vezes falta, aborrecimento com os companheiros...” (T3)

“Você sabe que aquele container vale três reais, você embarcou 200 containeres, aí você faz o cálculo, tipo vai dar 600, 700 contos, aí chega lá tem 400, 500, entendeu? Ai a gente tem que brigar pra ele poder pagar a gente... tem que ter consciência das duas partes, tanto do trabalhador, quanto das agências que a gente ali é um ser humano ta entendendo? Todo mundo quer levar sustento pra casa. A gente também não é escravo, entendeu?” (T11)

“Tudo avacalhado, tu é tratado como um resto, entendeu? Tu é um produto descartável, que ele te usa e joga fora, entendeu? Ele te usou? Pronto. tudo é conveniência, quem veio pra ditar as regras pro trabalhador também não ta fazendo o seu papel, por quê?” (T14)

Os conflitos entre demandas contraditórias existentes no porto geraram, no decorrer da história do porto de Santos, um verdadeiro cenário de guerra entre as partes. Apesar do enfraquecimento dos sindicatos e dos novos atores que surgiram com o processo de modernização, segundo os entrevistados, a guerra continua e propicia um ambiente aversivo no porto, podendo ser apontada como um fator estressor e desmotivante para o trabalho.

“Ainda tem essa questão de estresse... porque nós temos uma guerra interna, dentro do sindicato, que o meu presidente é aposentado, na verdade a diretoria toda é aposentada, porque não tem ninguém da ativa que queira ser presidente, não interessa isso pra gente, você acaba perdendo dinheiro. E os caras que estão de presidente, apesar que não adianta você disputar a presidência, que ele vai ganhar sempre. Nós temos 36 homens na ativa e eles 250 aposentados, quer dizer, vai ganhar sempre. E ele sempre puxa a sardinha pros aposentados, por isso que colocaram as 11 horas pra nós, porque ela foi provocada pelo sindicato, na justiça... Quer dizer, você já tem uma guerra interna, aí você divide os caras, as opiniões dos caras, é um inferno! A minha mulher fala pra mim, todo dia você vem com uma novidade, todo dia tem uma briga nova, não é uma briga que já ta. Todo dia tem uma briga nova. Todo dia tem um caso novo, um diz que me disse e isso vai te minando e te aborrecendo. Eu vou te falar com certeza, se eu pudesse, eu não iria mais pro cais. Eu vou porque eu tenho que pagar as minhas contas... eu tenho que viver. Porque se eu pudesse não passava nem na área portuária.” (T15)

Um fator estressor bastante ressaltado nas entrevistas foi o sistema de rodízio na distribuição dos trabalhos implantado pelo OGMO. Este sistema ocasional de trabalho, somado à sazonalidade das atividades portuárias, são diretamente proporcionais à baixa remuneração e à necessidade de se trabalhar por mais de um período consecutivo, nas conhecidas “dobras”. A distribuição dos trabalhos do porto acontece nas paredes e o trabalhador precisa estar atento a sua numeração e participar das paredes que acontecem em três turnos distintos. Desta forma, para se tentar um trabalho, é preciso ir até o porto nos horários da parede quando seu número está próximo de ser convocado para o trabalho ou quando se quer tentar um trabalho extra, normalmente de menor remuneração. Mesmo assim, não é garantido conseguir um trabalho e, muitas vezes, o trabalhador volta para casa sem ter trabalhado, o que reflete em um salário insuficiente para as próprias despesas básicas. Este dado corrobora com o estudo de Leka (2005) que destaca algumas categorias de riscos relacionados ao estresse no trabalho, entre elas a categoria de horário de trabalho. Dentro desta categoria, a imprevisibilidade no horário de trabalho, as horas prolongadas de trabalho e as mudanças repentinas no horário de trabalho podem causar estresse.

“O trabalhador, quando não consegue trabalhar, ele fica muito estressado, principalmente quando ele vê que as contas tá chegando e ele não consegue trabalhar pra suprir a necessidade dele.” (T10)

“Gera estresse o fato de ir e voltar e não ter trabalho... As contas chegando... Você não pode perder alguns trabalhos.” (T1)

“Meu número deu hoje de manhã, pra voltar de novo a minha numeração tenho que esperar... uns 2, 3 dias... as contas não esperam 2, 3 dias... eu tenho que aguardar e tentar de novo ou pegar uma coisinha ali que sobra.” (T9)

“Você mora em São Vicente, você pega o seu carro, põem gasolina no carro pra você vir trabalhar, você não trabalhou, volta, aí você vem e trabalha no trigo pra ganhar 23 reais... não compensou em nada.” (T11)

Ainda ligado ao sistema de escalação e recrutamento de mão-de-obra para o trabalho, os trabalhadores apontam que, mesmo quando recrutados para o trabalho, existe a possibilidade de falhas na comunicação entre o órgão gestor e os trabalhadores, tanto com

relação ao tipo de carga ofertado quanto ao volume de trabalho estabelecido. Desta forma, os trabalhadores se programam para realizar certo trabalho ou para receber certa remuneração, já que recebem por produtividade, e acabam realizando outro trabalho ou não recebendo o esperado. Acrescentam também que pode ocorrer o cancelamento do trabalho, complicando mais ainda a situação do trabalhador. Assim, a falha na comunicação pode ser apontada como mais um estressor no trabalho portuário.

“Quando eles cantam 20 container ou 50 container você chega lá são cinco container, recebe uma mão boa e chega lá vira pra uma mão ruim... frustra bastante, você acaba ficando nervoso, não é uma cantada exata. Antigamente sem ter essa tecnologia de hoje... Que é computador, internet, o trabalho era mais preciso do que hoje em dia, bem mais preciso. As vezes você não tem o horário inteiro de trabalho, aí não tem o ganho que você esperava, cantam 50 container e chega lá são 5 container... e ainda perdeu sua vez... Deixou de ganhar o que você esperava.... Até novamente você... se for chamado de novo. È chamado, mas não sabe o ganho que você vai ter. Imprevisível, é assim...” (T1)

“Hoje tenho que chegar uma hora antes. Bom, aí começa o estresse, quando você sai de casa, até chegar lá... primeiro que eu não sei até 6:15 qual o trabalho que tem e se vai ter, ainda tem essas coisas... Porque até às 6:20 eles podem cortar o trabalho... você não tem já uma comunicação... o sindicato ele manda um e-mail, né? Aí eu vejo lá... tem trabalho agora às 13 horas. Eu vou até lá, aí chega lá cortou tudo... Quer dizer ninguém me paga nada, ninguém me fala nada.... Eu vou de graça, vou e volto de graça.” (T15)

“Foi cantado tal trabalho, chega lá o trabalho não foi aquele, quer dizer, já gera diretamente ou indiretamente um certo estresse, porque você não saiu pra aquele tipo de trabalho.” (T5)

Para garantir uma remuneração mínima no sistema ocasional de trabalho, o trabalhador portuário se vê obrigado a realizar as dobras, que são duplas jornadas de trabalho, e até mesmo triplas jornadas, o que gera uma sobrecarga de trabalho. Os próprios trabalhadores reconhecem que as dobras são cansativas e que repercutem em uma série de problemas como má alimentação, má qualidade do sono, pouco convívio familiar, pouco lazer etc. Estes dados legitimam dados das pesquisas apontam que longas jornadas de trabalho podem causar estresse (LEKA, 2005; MOMPÓ, 2003).

“A dobra é cansativa, lógico! Se tivesse um ganho maior, nosso salário ta defasado... se nós tivesse um ganho realmente como nós merecêssemos não ia trabalhar tanto.” (T1)

“Você trabalhou 6 horas de manhã, sou obrigado a pegar mais 6 horas à tarde e, à noite, das 19 à 1, se der mais uma sobrinha, eu vou lá e pego, porque eu não sei quando vou trabalhar de novo, então ta dando um... estresse... porque você fica, você é obrigado a ficar de 6 a, no mínimo, 12 horas... Isso ocasiona o que? A má alimentação, ele corre em prol do trabalho, ele é obrigado, eu tenho que trabalhar eu tenho que ganhar aquilo. Conseqüentemente ele não faz uma boa alimentação, ele não descansa bem, ele não tem um convívio familiar merecido, geralmente, que nem todo o ser humano, ele espera o quê? Ah! Chegou 6ª feira, vou tomar um chope com os amigos bater uma bolinha, sábado e domingo com a família. O trabalhador portuário, ao contrario, justamente na 6ª feira ou no sábado ou no feriado ou até mesmo domingo pra nós é o melhor dia de trabalhar que aí você ganha dobrado... chance única, você entendeu?” (T9)

“O estivador ele é estressado porque ele trabalha muito quando tem trabalho e às vezes fala – Ah! Vou descansar amanhã. E aí aparece um navio bom pra ganhar um dinheiro, aí o que que ele faz? Ele não vai, não sai com a família nem nada, não faz um passeio, não faz um lazer, por quê? Porque ele sabe que aquele dia ele tem que aproveitar, porque no outro ele não sabe se vai ter trabalho, então ele tem que se adiantar, entendeu?” (T14)

Os trabalhadores também reconhecem que a sobrecarga de trabalho e o estresse gerado pelas obras podem causar acidentes no trabalho, colocando em risco a própria vida e a vida dos outros trabalhadores da equipe. Segundo os trabalhadores, a sobrecarga no trabalho e o estresse estão diretamente relacionados e chegam até a serem confundidos. Cansaço e esgotamento físico são apontados como consequências da sobrecarga de trabalho.

“A sobrecarga é a razão disso, muito desgaste físico, muito cansaço, o trabalhador tem que trabalhar os três períodos e isso vai levando a um desgaste físico muito grande, ele tem que trabalhar de manhã, de tarde e à noite, e isso vai causando um cansaço e chega uma hora que ele descuida e se acidenta, sofre algum acidente no porão, muitas vezes nem no porão é ou ele indo pro trabalho ou do trabalho pra casa.” (T10)

“Eles chegam e falam pra você, vai dobrar! Independente de como esteja o seu estresse, se você esteja cansado, ou não, entendeu? E nessa pode ocasionar muita vítima, né? Que acontece às vezes, entendeu?” (T11)

“O que dá mais estresse é só mesmo no trabalho, às vezes é a sobrecarga mesmo de trabalho.” (T13)

“Eu to sentindo um pouco de estresse, sim... Mas eu sei, porque esse ano a gente trabalhou bastante... é consequência do trabalho... esse ano a demanda do trabalho do porto em geral, em geral foi grande.” (T6)

“Já cheguei a virar 24 horas” (T13)

“Às vezes eles põem o trabalhador 2, 3 períodos num navio só, isso dá um desgaste.” (T6)

Já o estresse pode ser reconhecido nas falas dos trabalhadores como consequência da sobrecarga de trabalho e do desgaste mental. Este último é causado pela tensão constante exigida no trabalho portuário. Os trabalhadores precisam estar atentos aos mínimos detalhes durante a execução de seu trabalho. Pesquisas revelam que altas demandas psicológicas aumentam a probabilidade da ocorrência de acidentes de trabalho (MURATA et al, 2000; NOLTING et al, 2002; FISCHER et al, 2005), além de causarem estresse (TAKAHASHI, 2009; LEKA, 2005). Todos esses fatores, somados ao estresse gerado pelo ritmo irregular do trabalho realizado em turnos, diminui a capacidade de concentração e de raciocínio do trabalhador que, por sua vez, aumenta a tensão, deixando o indivíduo mais propício a cometer um erro durante a execução do trabalho. Pesquisa de Mompó (2003) aponta que o trabalho realizado em turnos também é um fator de estresse que influencia os ritmos neurofisiológicos, a temperatura corporal, a eficiência mental, o índice metabólico, a concentração de açúcar no sangue e a motivação profissional, que podem dar lugar a enfermidades relacionadas com o estresse.

“Infelizmente o trabalhador portuário tem que trabalhar 12, 24 horas por causa do que já falei, pra ter uma renda melhor... Fica propenso a cometer o erro... então fica você e os companheiros no trabalho eles olham, se você for dar uma vacilada eles te orientam pra cuidar daí pra não se machucar e você volta, dá aquele estalo na sua mente, aí você volta, espanta o cansaço.” (T7)

“O que mais preocupa é o estresse do trabalho, porque a tensão é constante... nosso trabalho não é continuo tipo assim, eu não trabalho só de dia ou trabalho só à noite, varia, então quando muda, muda também o meu metabolismo. Trabalhar de madrugada, às vezes no dia outro dia tem que trabalhar de novo, realmente acaba complicando a tua concentração.... Um pedido que seja feito errado, atrapalha todo o andamento do trabalho.” (T5)

“Quando você está estressado você não consegue se concentrar naquilo que tu vai fazer, às vezes muitos morrem por causa disso.” (T2)

“É desatenção, eu já tive oportunidade de trabalhar com pessoas que estavam dobrando e ver que essa pessoa ela perde a sua capacidade de raciocínio você vai conversar com ela e ela não está nem concentrada no trabalho e é um trabalho perigoso... Acarreta acidente de trabalho.” (T8)

“Dependendo do tipo de carga, a gente tem um certo esforço físico e quando não, esforço mental, por que a gente tem que estar ligado a todo momento... a gente tá trabalhando sobre imenso... Perigo de vida, porque a gente trabalha com 30, 40, 60 toneladas na nossa cabeça, sempre atento por isso o desgaste emocional é grande.” (T4)

Muito relevante nas falas dos trabalhadores é a questão do convívio com os colegas de trabalho, levando em consideração todos os estressores encontrados no ambiente portuário, o que corrobora com o estudo de Leka (2005) o qual afirma que relações interpessoais inadequadas, insatisfatórias ou imprudentes podem causar estresse. Segundo alguns trabalhadores, o estresse é tão relevante que chega ao ponto de gerar violência, tanto verbal quanto física. A fala a seguir denota que os conflitos geralmente iniciam-se nas paredes com discussões, na disputa pelo melhor trabalho, podendo se estender para agressões físicas ao ponto de precisar recorrer à polícia.

“O nosso trabalho é desumano, desumano, no seguinte fato, eu dependo de ganhar dinheiro, pra mim ganhar dinheiro eu dependo que você erre... eu tenho alguma informação, por fora que não tem nada a ver, eu sei que aquele trabalho é melhor. E se você achar que o outro é melhor, vai pro trabalho, quer dizer com seu erro eu ganhei dinheiro... ou, às vezes... é fato, é verdade... vou torcer pro cara ter uma dor de barriga e ele não pode ir no cais, quer dizer, fica querendo que aconteça alguma coisa pras pessoas não aparecerem pra mim pegar o teu trabalho. E se você não for, pego eu o seu trabalho, já começa o estresse... Disputa, sempre tem disputa e não é só nisso, os trabalhos piores também tem isso, quer dizer, já fica outra disputa pra quem vai no pior trabalho... é um joguinho de interesse, porque um fica dando dica “ah! Esse navio não é bom não!”. Pra ver se você se desestimula neguinho não ir, pra ele pegar... as pessoas querem por qualquer motivo, te tirar de onda pra pegar o trabalho. Sai briga, da tapa... Já vi sair sopapo, pontapé e outros bichos. De chamar a policia e tudo mais. Tem um rapaz lá que olha pro outro e fala to louco pra bater nesse cara... é verdade, chega ao ponto de você querer mesmo acabar com o outro, por causa daquilo houve uma discussão e dessa discussão, saiu um bate boca, não um bate boca, saiu pau mesmo, sopapo pra todo lado, quer dizer, você não é tratado com respeito, entendeu? Você não tem o menor respeito, ninguém tem o menor respeito com ninguém, o trabalhador... o patrão... o OGMO.”

(T15)

Não só a violência, como também o uso de drogas está relacionado ao estresse. Como tentativa de manter um controle emocional frente ao estresse, os portuários revelam que recorrem às drogas, correndo o risco de se tornarem dependentes químicos.

“Quando a pessoa ta estressada assim, quer dizer piora a situação dele porque o coração ta ali já naquela agitação, que a pessoa cheira uma poeira, fuma maconha, e toma mais não sei o que...” (T12)

“Muitos que não consegue manter um controle emocional ele se atira nas drogas.” (T10)

Reconhecida pelos trabalhadores, a falta de qualidade de vida, consequência da presença freqüente do trabalhador no ambiente portuário, também contribui para a manutenção do estresse. Os trabalhadores se sentem estagnados no porto, sem grandes expectativas de desenvolvimento econômico e de investimento pessoal. Pesquisa sobre qualidade de vida em uma corporação de polícia (MARQUES et al, 2003) apontou a

existência do estresse entre os membros da corporação, em decorrência da elevada insatisfação com a estrutura da instituição, corroborando com os resultados encontrados entre os trabalhadores portuários. Leka (2005) também aponta em sua pesquisa que a falta de perspectiva de promoção no trabalho também é um estressor em potencial.

“Você fica estressado, porque o portuário... Ele não desliga, e como eles trabalham 24 horas, na verdade é assim, a gente emburrece no cais, a gente não aprende nada. Você só emburrece. Emburrece na questão de lidar com outras pessoas, emburrece na questão de informação, você emburrece em tudo. Tem companheiros lá que respiram o cais, eles não sabem o que que é um Gonzaga, você entendeu. Eles conhecem o trajeto da casa dele pro cais e conhece todos os buracos do cais entendeu, então esse cara, não vê nada completamente, ele só vive aquilo e assim quando você discute alguma coisa... eles são completamente ignorantes.” (T15)

“Nunca tirei férias, vou fazer 28 anos como estivador do porto de Santos e nunca tirei férias, nunca fiquei um mês de férias, passeando essas coisas, nunca fiz isso.” (T10)

Reconhecido que o estresse é uma realidade presente no ambiente portuário, em todos os âmbitos laborais, tais como na organização e execução do trabalho, nas condições de trabalho, no convívio entre os trabalhadores, e o perigo que isto pode significar, com relação a maiores exposições aos riscos no trabalho e ao surgimento de doenças ligadas ao estresse, os trabalhadores afirmam estar desamparados com relação a estas questões, não tendo a quem recorrer. Também afirmam que não existe um programa de prevenção ao estresse de forma efetiva.

“Estamos desamparados com relação a isso, não temos a quem recorrer. É feito alguma coisa mais de uma forma muito sutil... Teria que ter um departamento psicológico mais atuante. Teria que ter um controle sobre as pessoas que tem problema, mais presente... Só é feito depois que acontece vai se tomar providência... eu acho muito vago isso. (prevenção tem) só no papel, é feita algumas campanhas, mas bem sutil. Pra dar uma satisfação em geral pra sociedade. Mas que é feito de forma efetiva... não!” (T5)

Para evitar o estresse, os próprios trabalhadores criaram algumas estratégias. Segundo as entrevistas, alguns trabalhadores evitam as dobras, se afastam alguns dias do trabalho e procuram evitar aborrecimentos com a atual organização do trabalho.

“Já houve épocas que eu, nós buscávamos as dobras, eu não busco porque eu acho que é extremamente desgastante fisicamente eu com 55 anos eu acho que não é interessante eu fazer isso.” (T8)

“Quando eu vejo que estou trabalhando demais eu fico em casa.” (T10)

“Eu vou levando em banho maria, eu vejo as coisas e finjo que não vejo pra não ficar estressado.” (T2)

4.4. USO E ABUSO DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS

As entrevistas foram realizadas com trabalhadores que não fazem consumo de risco de álcool ou outras drogas. Entretanto, dado interessante relatado é que grande parte dos trabalhadores entrevistados afirmam que já fizeram uso abusivo de drogas na vida, inclusive no ambiente de trabalho portuário.

“Eu bebo tranquilo, eu bebo mais como uma forma de relaxamento, esquecer até mesmo o dia-a-dia...” (T10)

“Não vou mentir pra tu também de vez em quando eu bebo...” (T14)

“Eu fiz trabalho alcoolizado uma vez que é pra nunca mais... Eu cheirei cocaína e fumei maconha...” (T3)

“Fumava maconha indo pro trabalho.” (T7)

“De 9 mil homens, quem não faz isso? Posso falar tem uns 50 que não fazem por que o resto de um modo ou de outro faz... Eu mesmo já fumei maconha... Eu já fui pro porto já usando... Maconha e cocaína... Já usei dentro do porto, várias vezes...” (T1)

Os trabalhadores que não fazem consumo de risco de álcool ou outras drogas relatam que os colegas usam drogas no trabalho e que este hábito é bastante comum. As drogas mais visíveis são o álcool e a maconha. Outras drogas relatadas são a cocaína e o crack. Os trabalhadores também afirmam que colegas trabalham sob efeito de alguma droga e que não existe um controle eficiente para esta situação. Pesquisa realizada por Greaney e Tustin (1985) mostrou que o custo anual para a indústria nos Estados Unidos com empregados que tinham problemas com uso de álcool e outras drogas foi estimado em até US \$ 16,4 bilhões. A mesma pesquisa constatou que em 1981, 80% dos entrevistados tiveram que lidar diretamente com problemas com drogas. Enquanto o álcool foi a substância mais comumente abusada (82%), os incidentes com maconha ocorreram em mais de metade das empresas (55%) e o uso de heroína e de cocaína foi relatado por um quinto das organizações.

“Eu via 70% de todos os portuários todos em geral usuário de alguma substancia ou do álcool...” (T1)

“Vejo. É comum...” (T3)

“Tem alguns trabalhadores embriagados e têm outros que fazem uso de entorpecentes, principalmente da maconha.” (T4)

“Existe. Lá dentro. É visível, é visível, é visível e não tem como evitar porque não tem quem controle essa situação e não é o trabalhador que vai fazer isso... a pessoa chegar embriagada... Acontece e dificilmente você vê alguém ser tirado do trabalho por esse motivo.” (T5)

“(No porto) a gente vê muito isso... infelizmente, já perdemos muitos amigos por causa de droga, por causa dos vícios.” (T6)

“Maconha... no cais, você tem muita, a presença de drogas é uma constante é uma constante e é obvio, a gente fala de maconha porque maconha você sente o cheiro.” (T8)

“O consumo de álcool e drogas no cais é imenso... o estivador usa lá, sempre usou e sempre vai usar é maconha, dificilmente você vê um estivador usando cocaína ou fumando uma

pedra de crack... se embarcar 50 trabalhadores num navio, vou dizer pra você que 50% vai fazer uso de entorpecente.” (T13)

“(Vejo) mais maconha, sinto o cheiro.” (T11)

“Desde que você entre pra se escalar, na escalação, naquele prédio... do OGMO... Ali rola o diabo... o banheiro... daí tem de tudo e rola droga lá dentro. Existe muitos, muitos, acho que a maioria deles, a maioria, ou se ela não bebe, ele fuma, se não fuma ele cheira, se não cheira, fuma crack, alguma coisa tem, quase ninguém trabalha de cara limpa.” (T1)

Algumas falas demonstram que o porto parece ser um local livre para uso de drogas pelos trabalhadores e que a droga está presente em todos os lugares. Já outras falas ressaltam que existe o consumo de drogas no porto, mas que este não se dá abertamente. Os lugares mais relatados onde acontece o uso de drogas pelos trabalhadores são: o local de escalação dos trabalhadores (paredes) e os arredores deste local e dentro dos navios. Ressaltam que dentro dos navios não há fiscalização policial, o que não intimida o uso de drogas pelos trabalhadores.

“Dentro do navio, antes do engajamento, durante o engajamento, quando vai pro navio, quando chega no navio e quando sai do navio é como se fosse a fonte de alimentação...” (T9)

“Na parede, no navio em vários lugares, normalmente numa pausa...” (T1)

“Fora do ponto de escalação e dentro do trabalho também, o pessoal se entoca, geralmente o pessoal se esconde dentro do navio e usam.” (T3)

“Principalmente dentro do navio porque é um local onde não tem fiscalização policial constante então eles utilizam desse local pra fazer uso... só no navio e próximo aos pontos de escalação.” (T4)

“Nos arredores da escalação de trabalho há uso constante de droga e pouco se é feito em relação a isso.” (T5)

“O pessoal faz e muito (uso de drogas)... só que não faz abertamente, mas faz e muito. Antes do trabalho, depois do trabalho é uma coisa louca.” (T10)

“Você vai ali no armazém, no P2, abre aquela portinha vê a molecadinha tudo fumando, cheirando um pó.” (T12)

Os trabalhadores afirmam que antigamente o uso de drogas dentro do porto era mais freqüente e acontecia em todos os locais. Após as privatizações, aumentou a fiscalização principalmente dentro dos terminais privados, acontecendo inclusive o impedimento de o trabalhador trabalhar sob efeito de álcool ou outras drogas. Contudo, a entrada de trabalhadores sob efeito de alguma substância, segundo os trabalhadores, ainda é comum nos terminais públicos.

“Hoje em dia que tem os terminais você nem entra, antigamente quando era acesso livre, era cais publico de ponta a ponta, mas hoje em dia como é terminal você é barrado na porta não chega mais a entrar... quando tá bêbado nem deixa trabalhar.” (T1)

“Bom... antigamente via em tudo que era lugar, hoje não, hoje tem seus lugares reservado.” (T3)

“Muito doidão ele não consegue entrar, mesmo quando consegue, no cais público ele até consegue chegar no navio e tudo, mas no terminal particular ele não consegue, ele chega na portaria ele é barrado.” (T4)

“A gente vê pessoas alcoolizadas trabalhando, ir pro trabalho alcoolizado, hoje é mais raro, hoje é bem mais raro, mas era muito comum você ver.” (T8)

“Dependendo do terminal que ele estiver e o pessoal perceber que o trabalhador ta embriagado ele não vai entrar no terminal, então isso hoje é bem fiscalizado.” (T10)

“Antigamente quando as equipes eram tiradas... chegava no navio em vez de colocar a mão no trabalho primeiro, sabe o que eles iam fazer? Enrolar um cigarro de maconha primeiro pra fumar. Ai... o navio, Monte Oliva, que atraca na Tecon, os navios que atracavam ai, então os caras faziam aquela fileirona, o navio tem uns 200 metros, sabe aquela fila de

homens da popa até a proa, todo mundo fumando maconha. São 3 navios assim então você chegava era só cheiro de maconha. cada um acendendo um e fumando.” (T12)

Apesar de ter aumentando a fiscalização, os trabalhadores que não fazem uso ressaltam que esta não é suficiente para impedir que os trabalhadores trabalhem sob o efeito de drogas, tanto por não existir um controle na entrada dos terminais para esta situação ou pelo fato de existir certa permissividade pelas autoridades e pelos próprios trabalhadores. Relatam inclusive que os trabalhadores entram com drogas nos terminais, pois não existe revista na passagem. Os trabalhadores também revelam que entre eles existe certo receio em denunciar este tipo de situação por conta da punição do colega, de ser visto como “dedo-duro” pela equipe ou de encontrar o colega que denunciou no trabalho e ter que arcar com as consequências.

“Tem fiscalização, mas é que geralmente consegue passar, geralmente o pessoal consegue passar, a respeito de burlar, consegue burlar.” (T3)

“Não tem um controle de quem ta ou quem não ta... é difícil de você perceber ou se é percebido quem faz o uso da droga, que você vai prejudicar um pai de família... pode ser que acontece alguma coisa.” (T5)

“O vigia de bordo que teria o poder de chamar a policia federal, mas ninguém chama, ninguém quer comprar encrenca com uma pessoa que amanhã você pode estar trabalhando de novo.” (T8)

“(Autoridades) sabem que tem certas pessoas usam, e ficam quietos... e a gente sabe que eles estão irregular lá no cais, e a gente fica quieto também... o OGMO, eles sabem disso e disfarçam, põem uma peneira, finge que não vê e libera a pessoa mesmo assim... eles (os trabalhadores) levam lá pra dentro, porque não há nenhum tipo de revista em nenhum terminal.” (T11)

“No cais tem muito desse negocio se o cara falar fica como caguete, entendeu? Então a gente esconde... às vezes a agência, o patrão vê e vê que o negocio ta demais ai chama o OGMO, entendeu? Mas é muito difícil, geralmente, nós convivemos com esse problema, muito difícil alguém denunciar ou delatar. Ou então outro vai e fica no lugar dele, sempre procura

arrumar um jeito de resolver a situação que é pra não chegar noutros extremos, que se chegar nos outros extremos vai haver punição, aí o cara vai ficar sem trabalhar, vai tomar prejuízo e quem falar também, vai ficar como cagete, entendeu?” (T14)

Alguns trabalhadores que não fazem consumo de risco de drogas afirmam que a pessoa sob efeito de alguma substância atrapalha o andamento do trabalho, pois ficam mais vagarosas ou perdem os reflexos. O procedimento é pedir para que o trabalhador se retire do local de trabalho, o que acarreta em diminuição da equipe de trabalho e sobrecarga para o trabalhador. Pesquisa realizada na Itália sobre dependência de álcool e outras drogas nos locais de trabalho (VITTADINI & LANFRANCO, 2008) mostrou que a dependência de álcool e outras drogas são uma das principais causas de acidentes de trabalho e são responsáveis pela marginalização de muitos atores do mundo do trabalho.

“Atrapalha porque aquele negócio, tu tá trabalhando com uma pessoa alcoolizada não tem aquela habilidade total de uma pessoa sã. Pede pra ele se retirar do local deixar a gente que a gente faz o trabalho lá, que dá pra gente fazer, pede pra ele sair pra não haver um acidente no geral.” (T3)

“Lógico que atrapalha, já pensou, pensa, pensa, um cara doidão de alguma substância, sebe lá qual, chegar, subir num guindaste e operar, um guindaste com uma carga na tua cabeça, com 5 toneladas penduradas, tu nunca sabe quem tá lá em cima, eu já vi nego ser tirado de cima do guindaste e não conseguiu nem descer do guindaste, ele conseguiu subir e não conseguia descer, ele tava tão doidão que não sabia quem tirou ele que tava doidão demais...” (T1)

Outros entrevistados relatam que, apesar de estarem sob efeito de alguma substância, com os reflexos alterados e mais vagarosos, os trabalhadores não chegam a atrapalhar os colegas, porém podem causar certo desconforto entre a equipe.

“Você fica um pouco mais lerdo isso é normal, mas não chega a atrapalhar não... pelo menos pra mim não chegava.” (T1)

“O pessoal que fuma maconha trabalham normal, a maconha já não tira tanto a habilidade da pessoa, eu acho.” (T3)

“Não chega a atrapalhar, mas é um certo desconforto pra quem não usa, né? Você acaba fugindo, você até evita algumas situações pessoais.” (T5)

“Você está a bordo é constante o cheiro da maconha e você, não que você se sinta atemorizado pelas pessoas, mas é uma situação que te deixa constrangido, né? E você tem que saber lidar com essas pessoas...” (T8)

São inúmeras as causas apontadas pelos entrevistados para tentar explicar o uso de substâncias durante o trabalho pelos colegas de equipe. As condições de trabalho e a sobrecarga de trabalho destacam-se entre as causas. Outros trabalhadores ainda apontaram o estresse do trabalho, o *status* que o usuário de droga tem na sociedade e a falta de trabalho. Pesquisa de Hauck e Teixeira (2011) apontou que o papel da motivação é decisivo no comportamento de usar álcool. A formação de expectativas sobre o uso de álcool em um indivíduo pode se dar a partir da exposição ao comportamento de pessoas fazendo uso desta substância ou a partir de relatos de pessoas próximas que já usaram a substância. A mesma pesquisa aponta que existem diversos motivos para que um indivíduo use álcool, entre eles uma estratégia de fuga ou esquiva de problemas ou uma forma de se integrar a um determinado grupo.

“Você não tem ideia, já pensou você chegar agora em junho, julho, você tá embarcando asa num convés de um navio, um frio do diabo, no porto e chovendo, não é possível tu tá legal, tu tem que ter alguma coisa pra te animar, por que senão tu vai embora... você não tem onde se esconder, não tem como se esquentar. Se aparecer um cachaço, me da isso aqui pra esquentar, não tem jeito, não em jeito. Ai se você já fumou uma coisinha, um baseadinho, ah! Da esse negócio aqui!” (T1)

“Com esse estresse que a gente tem lá no cais, como uma válvula de escape, eu vou naquela que vou beber só uma, duas e aí acabo extrapolando...” (T14)

“Muitos dizem, que é pra conseguir fazer o trabalho, pra conseguir se manter acordado...” (T3)

“(Usam) pra esquecer problemas que eles têm... muitos alegam que é o único vício que tem, é “meu prazer”: trabalhar e fumar um baseado. E muitos usam pra se manter acordado... E muitos também se escondem atrás do entorpecente pra manter um alto respeito... tipo quem usa é descolado sabe? é mais ou menos assim.” (T9)

“Acho que a falta de trabalho ela também causa a dependência dos trabalhadores.” (T10)

Trabalhadores que não fazem uso de substâncias relacionam o estresse e violência no trabalho aos problemas causados pelos colegas que fazem uso de álcool ou outras drogas no ambiente portuário. Explicam que não é comum relatar o usuário às autoridades e que, por esta razão, trabalham com equipes desfalcadas, situação que gera sobrecarga de trabalho para a equipe. O estresse está mais relacionado à situação de aceitação deste problema até o momento da equipe resolver afastar o colega que chega a atrapalhar a execução do trabalho. Revelam que este estresse pode inclusive gerar violência, como brigas e discussões.

“O estresse aumenta porque, tu vai ficar naquela, o cara veio bêbado, eu vou ter que trabalhar pra ele e ele vai ganhar o mesmo que eu, mas a gente não vê a desgraça do companheiro e a gente tira, manda ele sai de lado e vai fazer o trabalho dobrado.” (T3)

“Aquele primeiro momento do trabalho é estressante, por quê? Porque você vê aquela pessoa, que não está nas melhores condições e alterado... ela cria uma série de conflitos até o momento que a coisa começa a andar ele vai pra um canto e dorme... fica uma equipe desfalcada.” (T8)

“Você trabalha com cara doidão... O cara começa a falar um monte de asneira, pra não falar palavra mais feia, entendeu? Começa a falar um monte de abobrinha no ouvido do outro, não trabalha, sobrecarrega o trabalho do outro e aí o que você acha que isso vai dar? Vai dar briga, confusão!” (T14)

O relacionamento entre usuário de droga e não usuário depende de cada indivíduo e do tipo de substância. O usuário de crack apareceu bastante estigmatizado. A postura da equipe perante um indivíduo sob efeito de alguma substância pode ser muito diferente: alguns trabalhadores não se importam com a situação, outros deixam o trabalhador de lado e outros ainda se rejeitam a trabalhar com o colega.

“Eles chegam ali fumando e falam pra você: olha vou dar uma. Tudo bem, só não me oferece. Ele tá aqui fumando eu tô ali. Ai eu falo: - Vem cá, como eles falam, qual é a vibe de vocês? Por que vocês usam isso? Qual... cara um cheiro insuportável. Meu a gente fica meio que viajando, meio naquilo.” (T9)

“Se eu, o pessoal da turma, sabe que aquela pessoa, tá usando crack, a gente nem pega trabalho com ele, a gente abandona ele, entendeu? Por que sabe que ele vai prejudicar a gente, tá prejudicando. Não é mais aquela pessoa, entendeu, atentas às coisas, entendeu? Tipo imagina, se eu com um trabalhador lá em baixo um cara desse, com crack, tá operando um guincho ele vai me matar, tá entendendo? Então o que a gente faz, parou, a gente chama o geral do navio, chama o contra mestre e manda parar o trabalho. Por que não tem condições daquela pessoa operar. a gente não deixa a pessoa trabalhar desse jeito. A gente fala, não, não, não, não tem condição.” (T11)

A dependência de nicotina é muito comum entre os portuários e o hábito de fumar no porto é bastante comum. Os trabalhadores fumam em todos os lugares e não respeitam os locais proibidos perante lei. Afirmam que também não existe fiscalização e punição para estas situações.

“Hoje fumo freqüentemente, um maço por dia.” (T1)

“Eu só fumo cigarro diariamente, 2 maços.” (T3)

“Cigarro de tabaco, isso é normal, inclusive dentro das repartições de escalação onde existe uma placas grandonas dizendo que é lei estadual, mas essa lei não é cumprida lá dentro. Fumam lá dentro.” (T4)

“Coloca-se uma placa, uma faixa que é proibido fumar e, mas não tem controle nenhum... não tem quem controle, não tem quem fiscalize.” (T5)

Abaixo se encontra o relato de um episódio de uso de droga no porto e as consequências no trabalho:

“Um colega nosso... E um certo dia ele usou demasiadamente, ele abusou um pouco da coisa e ficou totalmente fora de si e ele tinha que pegar a barca pra trabalhar, nós tínhamos que pegar a barca e tudo e eu tinha um certo contato com ele aí ah! Ali tem uma barca, e ele estava fora de si, quando a barca chegou mais ou menos no caminho deu aquele estalo em mim, eu perguntei assim pra ele – Fulano, tu tá indo pra trabalhar aonde? -Ah! Eu tô indo pra tal lugar. Eu falei: - Não, pra cá tu vai pro navio errado o teu navio tá do outro lado. Meu sem pestanejar sem nada, ele simplesmente saiu da barca pluft, pulou. Ele saiu a nado, voltou a nado. Pra tu ver que ele tava tão fora de si que ele pulou da barca. Eu falei pra ele: - tu tá na barca errada nós vamos pra tal lugar e ele falou: - Não eu to lá... Eu falei: –Não tu não tá. O cara pulou, de braçada, mais ou menos 10 minutos de braçada. Você imagina, você de macacão, mochila nas costas, frio, um frio, o desespero dele foi tanto que ele... aí depois que passou isso, dele caiu na água a todo mundo comentou do cais inteiro... Depois que passou a VIBE dele eu encontre com ele e falei: - Meu amigo, vou te falar uma coisa: que marca é essa que tu usou que eu quero passar bem longe. – Cara, aquele dia eu tava se o comandante mandasse subir num prédio e saltar eu saltava. Ele não sabia o que tava fazendo.” (T9)

Os trabalhadores afirmam que é bastante comum a dependência química entre os trabalhadores portuários e apontam as consequências na vida de colegas que trabalhavam no porto que se tornaram dependentes. Por conta da dependência, os trabalhadores abandonam o trabalho, abandonam a família e o lar e vivem em condições precárias.

“Muitos companheiros abandonou família, abandonou trabalho, por dependência química, usando crack, muito companheiros é dependente de crack, vivem em estado de miséria total, nem vai trabalhar, muitos se entregou a vida de morador de rua.” (T10)

“Tem estivador que mora na rua, eu vejo estivador na bebida, atolado até o crack também. Dependente de álcool mesmo.” (T11)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os trabalhadores portuários avulsos reconhecem que o porto foi e continua sendo um local aversivo de trabalho, onde existem riscos, acidentes e sobrecarga física. A atual organização do trabalho trazida pelo processo de modernização portuária ainda não foi totalmente incorporada à cultura dos trabalhadores portuários avulsos e os trabalhadores sentem o impacto gerado com essa nova forma de organização tanto em sua rotina quanto em sua saúde mental, no geral, de uma forma negativa.

O conflito gerado com essa nova forma de organização do trabalho incrementou o repertório dos fatores estressantes que se soma aos fatores relacionados ao trabalho portuário em si. O sistema de rodízio na distribuição dos trabalhos implantado pelo OGMO foi apresentado pelos trabalhadores como um fator estressor bastante presente, assim como as duplas jornadas de trabalho, o trabalho realizado em turno e o convívio com os próprios colegas de trabalho.

Com relação ao estresse, percebe-se a necessidade de uma ajuda especializada, pois as falas dos trabalhadores refletiram um pedido consciente de ajuda para diminuir o sofrimento mental que os afetam na rotina de trabalho. Um tratamento focado na prevenção seria indicado nesta situação, assim como um espaço mais aberto de discussão entre trabalhadores e chefia sobre a organização e as condições de trabalho.

Os trabalhadores que não fazem uso de risco de álcool ou outras drogas relataram que os colegas usam drogas no trabalho e que este hábito é bastante comum. As drogas mais visíveis no ambiente de trabalho são o álcool e a maconha. Outras drogas relatadas foram a cocaína e o crack. Os trabalhadores também afirmam que colegas trabalham sob efeito de alguma droga e que não existe um controle eficiente para esta situação, sendo assim eles próprios estão criando estratégias para lidar com esta situação.

Os depoimentos dos trabalhadores revelaram que eles se sentem desamparados com relação à prevenção e tratamento de transtornos relacionados à saúde mental. Um tratamento que tem se mostrado eficiente para os transtornos do uso de substâncias psicoativas está baseado na abordagem cognitivo-comportamental; e seria breve e focado em tal problemática. A abordagem neste caso é concebida como um processo gradual de novo aprendizado, no qual velhos hábitos (comportamentos antigos e bem enraizados) são

“desaprendidos” (inibição de padrões de respostas antigas e já dominantes, hiperaprendidas ao longo de anos de experiência anterior) e novos comportamentos adaptativos são adquiridos para substituir a resposta problemática anteriormente dominante.

Desta forma, os trabalhadores que fazem uso de risco de álcool e/ou outras drogas no ambiente de trabalho poderiam participar de um programa de treinamento de habilidades no ambiente portuário, visando uma melhoria na qualidade de vida destes trabalhadores e melhor desempenho no trabalho. Os trabalhadores que não fazem uso de risco de álcool e outras drogas também poderiam participar de um programa de treinamento de habilidades, no qual aprenderiam formas de lidar com os colegas que fazem consumo de alguma substância psicoativa durante o trabalho. Além disto, os usuários sem uso de risco aumentariam seus repertórios de medidas protetivas em relação aos riscos do uso destas substâncias psicoativas no trabalho, melhorando assim a qualidade nas relações, tornando o porto um local menos aversivo para o trabalho.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAHÃO, J. I.; SZNELWAR, L. I. Entre a tarefa e a atividade, a dor do trabalhador. Em A. M. Mendes. *Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e servidão* (pp.102-114).

Curitiba: Juruá; 2008.

AGUIAR, M. A. F.; JUNQUEIRA, L. P.; FREDDO, A. C. M. O Sindicato dos Estivadores do Porto de Santos e o processo de modernização portuária. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 40, n. 6, p. 997-1017, nov./dez. 2006.

ARAÚJO, M. D.; CABRAL, C. O.; SACCHI, R. A.; ANDRADE, R. B.; ZANOTTI, S. V. Solidariedade e segurança: coletivos de trabalho nos portos capixabas. In: CONGRESSO NACIONAL DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO, 1., 2000, Vitória. *Anais*. Vitória. Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho. Ministério do Trabalho e Emprego, 2000. p. 49 - 60.

BARATA, R. C. B.; RIBEIRO, M. C. S. A.; MORAES, J. C. (2000). Acidentes de trabalho referidos por trabalhadores moradores em área urbana no interior do Estado de São Paulo em 1994. *Informe Epidemiológico do SUS*, v. 9(3), p. 199-210.

BOURDIEU, P. *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*. Paris, Éd. du Seuil, 1994. (Trad. Portuguesa: Razões Práticas. Celta, 1997.

BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF: MS, 2001. BOURGUIGNON, D. R.; BORGES L. H. A reestruturação produtiva nos portos e suas implicações sobre acidentes de trabalho em estivadores do Espírito Santo. *Cad Saúde Coletiva*, 4(1):63-80, 2006.

CARRILLO, L.; PIEDAD, L.; CHAVES, M. Y. Uso e abuso de álcool e outras drogas: ações de promoção e prevenção no trabalho/ The use and abuse of alcohol and other drugs: actions of health promotion and prevention at the work place. *Rev. enferm. UERJ*; 11(1): 25-33, 2003. tab

CASTRO, K. C. Álcool e trabalho: uma experiência de tratamento de trabalhadores de uma Universidade Pública do Rio de Janeiro. Dissertação apresentada à Escola de Saúde Pública - Fundação Oswaldo Cruz para obtenção de título de Mestre em Saúde Pública, 2002.

CATANIA, A. C. *Aprendizagem: comportamento, linguagem e cognição* (Tradução Coord. D. G. Souza). Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

CAVALCANTE, F. F. G.; GOMES, A. C. N.; NOGUEIRA, F. R. A.; FARIAS, J. L. M.; PINHEIRO, J. M. R.; ALBUQUERQUE, E. V. Estudo sobre os riscos da profissão de estivador do porto do Mucuripe em Fortaleza. *Ciência Saúde Coletiva* 2005; 10:101-10.

COOPER, C. L.; SUTHERLAND, V. J. Job stress, mental health, and accidents among offshore workers in the oil and gas extraction industries. *Journal of Occupational Medicine*, v. 29(2), p.119-125; 1987.

DEJOURS, C. Contribution de la psychopathologie del trabajo al estudio do alcoolismo. In Talleres gráficos Litodar (Ed.), *Trabajo y Desgaste Mental*. (pp.235-242). Buenos Aires: Editorial Humanitas. 1990.

DIÉGUEZ, C. R. M. A. *De OGMO (Operário Gestor de Mão-de-Obra) para OGMG (Órgão Gestor de Mão-de-Obra): modernização e cultura do trabalho no Porto de Santos*. 2007. 119 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, 2007.

FERSTER, C. B.; CULBERTSON, S.; BOREN, M. C. P. *Princípios do Comportamento*. Ed. Hucitec, São Paulo, 1978.

FISCHER, F. M.; OLIVEIRA, D. C.; NAGAI, R.; TEIXEIRA, L. R.; LOMBARDI JR. M.; LATORRE, M. R. D. O.; COOPER, S. P. (2005). Job control, job demands, social support at work and health among adolescent workers. *Rev Saúde Pública*, v. 39(2), p. 245-253.

GREANEY, P. P.; TUSTIN, M. D. *Epitomes-Occupational Medicine*; The Western Journal of Medicine; California; October, 1985.

GOMES, R.; SOUZA, E. R.; MINAYO, M. C. S.; SILVA, C. F. R. Organização, processamento, análise e interpretação de dados: o desafio da triangulação. In: MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G.; SOUZA, E. R. (Orgs.). *Avaliação por triangulação de métodos: abordagem de programas sociais*. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2005. p. 185-221

GONÇALVES, A.; NUNES, L. A. P. *O Grande Porto: A modernização no porto de Santos*. Santos, SP: Realejo Edições, 2008.

HAUCK FILHO, N.; TEIXEIRA, M. A. P. *Avaliação de motivos para uso de álcool*; Psico. Porto Alegre, PUCRS, v. 42, n. 1, pp. 7-15, jan./mar. 2011.

KARASEK, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for redesigning. *Administrative Science Quarterly*, v. 24, p. 285-308

LEKA, S.; GRIFFITHS, A.; COX, T. *Work Organization and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*; Protecting workers' health series ; no. 3; 2005

LIPP, M. E. N.; PEREIRA, M. B.; SADIR, M. A. *Crenças irracionais como fontes internas de stress emocional*. Rev. bras. ter. cogn., Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, jun. 2005

MACHIN, R.; COUTO, M. T.; ROSSI, C. C. S. *Representações de Trabalhadores Portuários de Santos-SP sobre a relação Trabalho-Saúde*. Saúde Soc. São Paulo, 18 (4), 639-651, 2009.

MARQUES, A. L.; MORAES, L. F. R.; COSTA, R. P., FERREIRA, J. R. *Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho em Uma Grande Corporação de Polícia Militar*; 2003.

MINAYO, M. C. S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Editora Hucitec, 2002.

MOMPÓ, G. L. et al . Influencia del estrés ocupacional en el proceso salud- enfermedad. Rev Cub Med Mil, Ciudad de la Habana, v. 32, n. 2, jun. 2003

MURATA, K.; KAWAKAMI, N.; AMARI, N. (2000). Does Job Stress Affect Injury Due to Labor Accident in Japanese Male and Female Blue-Collar Workers? *Industrial Health*, v. 38, p. 246-251.

MURPHY, L. R. (1984). Occupational stress management: a review and appraisal. *Journal of Occupational Psychology*, v. 57, p. 1-15.

NOLTING, H. D.; M BERGER, J.; SCHIFFHORST, G.; GENZ, H. O.; KORDT, M. (2002). Job strain as a risk factor for occupational accidents among hospital nursing staff. *Gesundheitswesen*, v. 64(1), p. 25-32.

ODO, S. A.; ARAÚJO, A. C.; SANTOS, A. F.; TOLEDO, F. C. P.; YONAMINE, M.; SILVA, O. A.; LEITE, M. C. Indicações e limites das análises toxicológicas para substâncias psicoativas. Rev Psiquiatr Clin. 2000; 27(1):50-6.

OLIVEIRA, R. N. O processo de privatização do Porto de Santos e o terceiro setor. [dissertação]. Santos (SP): Universidade Católica de Santos, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - International Labour Office – Guiding principles adopted by the ILO Inter-regional Tripartite Experts Meeting on Drug and Alcohol Testing in the Workplace. Geneve; 1993.

PAIVA, C. S. D. L.; BORGES, L. O. O ambiente de trabalho no setor bancário e o bem-estar. *Psicol. estud.* 14,(1)57-66, 2009.

PAUL, N. L. F.; FREDDO, A. C. QUESTÕES SOBRE A MULTIFUNCIONALIDADE NAS OPERAÇÕES PORTUÁRIAS EM SANTOS. *eGesta*, v. 5, n. 3, jul.-set./2009, p. 149-168.

ROSSI, C. C. S.; COUTO, M. T. Representações de Trabalhadores Portuários de Santos-SP sobre Saúde, Saúde Mental e Uso de Serviços. In: XV CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA UNIFESP, 2007, São Paulo. *Anais*.

SIDMAN. *Coerção e suas implicações*. Campinas, SP: Psy, 1989.

SITE DA CODESP (Companhia Docas do Estado de São Paulo). Disponível em <<http://www.portodesantos.com.br/>>. Acesso em 16/03/2011.

SITE DO OGMO (Órgão Gestor de Mão-de-Obra). Disponível em <<http://www.ogmo-santos.com.br/>>. Acesso em 25/04/2011.

SKINNER, B. F. *Ciência e Comportamento Humano*.; São Paulo: Ed. Martins Fontes (1953, 2003).

SOARES, J. F. S.; CEZAR-VAZ, M. R.; CARDOSO, L. S.; SOARES, M. C. F.; COSTA, V. Z.; ALMEIDA, M. C. V. O risco do uso de drogas no trabalho portuário: estudo no extremo sul do Brasil. *Esc Anna Nery Rev Enferm*; 11 (4): 593-598, 2007.

SOARES, J. F. S. et al. Percepção dos trabalhadores avulsos sobre os riscos ocupacionais no porto do Rio Grande, Rio Grande do Sul, Brasil. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 24(6):1251-1259, jun, 2008

TAKAHASHI, L. T. *Avaliação da vulnerabilidade ao estresse no trabalho de operadores de telemarketing por meio da EVENT*; 77 p. Dissertação (mestrado); Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco. Itatiba, 2009.

TUCCI, A. M. Fatores associados ao uso abusivo de substâncias psicoativas: história de abuso e negligência na infância, história familiar e co-morbididades psiquiátricas. 221 p. Tese (Doutorado em Ciências) – Departamento de Psicobiologia. Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2005.

VAISSMAN, M. Alcoolismo como Problema de Saúde no Trabalho: Avaliação de um Programa de tratamento para Funcionários de uma Universidade. Rio de Janeiro: UFRJ/IPUB/PROPSSAM. 1998.

VITTADINI, G.; LANFRANCO, A. *Alcolismo e tossicodipendenza in ambiente lavorativo*; Giornale Italiano di Medicina del Lavoro: ed Ergonomia Supplemento A, Psicologia 30:1; 2008.

WUTHRICH, P. Alcohol-related Accidents in the Workplace, and Their Consequences. *Drogalkohol*, 11(1):43-55, 1987.

7. ANEXOS

7.1.ANEXO I: ROTEIRO PRÉ-ESTABELECIDO DAS ENTREVISTAS

- De que forma você organiza seu trabalho, rotina e tempo livre?
- Você sente que mudou sua rotina depois da implantação da nova lei?
- Você sente satisfação pessoal em seu trabalho?
- Se sente realizado financeiramente?
- Quais são suas exigências e responsabilidades no trabalho?
- Você consegue conciliar seu desempenho, dedicação e esforço físico no trabalho com sua rotina e vida familiar?
- Quais são seus sentimentos enquanto trabalhador portuário?
- Existe sobrecarga física e acidentes no seu trabalho?
- Você pode me contar um episódio marcante no trabalho sobre sobrecarga e acidentes?
- De que maneira os esforços do trabalho podem prejudicar sua saúde?
- Como você utiliza seu tempo livre (desligamento total do trabalho, formas de lazer)?
- Você se sente cansaço física e mentalmente devido ao trabalho?
- Quais são suas práticas diárias de saúde (alimentação, exercícios físicos, lazer etc)?
- Você tem hábitos relacionados à bebida, fumo e outras drogas?
- Para você, a sobrecarga aumenta o consumo de drogas?
- Há trabalho no porto sob efeito de drogas?
- Em sua opinião, qual o efeito esperado das drogas sobre o desempenho no trabalho?
- É comum aliviar a tensão do trabalho consumindo álcool ou drogas? Você vê isto no porto?
- Você já abusou de álcool ou outras drogas?
- Você poderia me contar um episódio marcante sobre abuso de substâncias durante o trabalho no porto?

7.2.ANEXO II: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS (ENTREVISTAS)

PROJETO: Processo de modernização portuária em Santos e as implicações na saúde mental dos trabalhadores: estresse e uso abusivo de substâncias psicoativas

Você está recebendo nesse momento informações sobre a pesquisa “Processo de modernização portuária em Santos e as implicações na saúde mental dos trabalhadores: estresse e uso abusivo de substâncias psicoativas”. O objetivo deste estudo é analisar as implicações da modernização portuária na saúde mental dos trabalhadores e mais especificamente analisar as relações entre estresse e uso abusivo de substâncias psicoativas.

Solicito autorização para entrevistar e gravar depoimentos a serem utilizados nesse estudo. A duração estimada da entrevista é de 60 minutos. É composta por questões relativas à saúde mental, estresse e abuso substâncias psicoativas.

Sua participação neste estudo é voluntária e, mesmo que decida participar, você tem plena liberdade para solicitar a qualquer momento a interrupção da entrevista ou retirar seu consentimento. Você pode e deve fazer todas as perguntas que julgar necessárias antes de concordar em participar do estudo, assim como a qualquer momento durante a nossa conversa.

Seu nome será mantido em segredo e as informações que você nos fornecerá não serão identificadas como suas. As informações obtidas serão analisadas em conjunto com outros trabalhadores, não sendo divulgada a identificação de nenhum trabalhador. Os registros, entretanto, estarão disponíveis para uso da pesquisa e para a produção de artigos científicos. Você será mantido atualizado sobre os resultados que sejam do conhecimento dos pesquisadores. Não há despesas pessoais para o participante em qualquer fase do estudo. Também não há compensação financeira relacionada à sua participação.

O estudo não apresenta riscos para os participantes. Não há benefício direto para o participante. Em qualquer etapa do estudo, você terá acesso ao profissional responsável pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas. Em qualquer etapa do estudo, você terá acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de

eventuais dúvidas. O principal investigador é a profa. Dra. Adriana Marcassa Tucci, pode ser encontrado na UNIFESP – Campus Baixada Santista – Secretaria de Pós-Graduação Interdisciplinar em Saúde - Endereço: Av. Ana Costa, 95 – Santos - tels.: (13) 3232-2569 (Ramal 5332) e (13) 3221-8058.

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – Rua Botucatu, 572, cj.14, São Paulo/SP tel. 11.5576.4564.

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo “Processo de modernização portuária em Santos e as implicações na saúde mental dos trabalhadores: estresse e uso abusivo de substâncias psicoativas”. Eu discuti com a pesquisadora sobre minha decisão em participar nesse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo.

.....
Nome do entrevistado

Assinatura

Data

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Livre e Esclarecido deste entrevistado para a participação neste estudo.

Adriana Marcassa Tucci

.....
Nome do pesquisador

Assinatura

Data

7.3.ANEXO III: LEI 8.630/93

LEI Nº 8.630, DE 25 DE FEVEREIRO DE 1993.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I

Da Exploração do Porto e das Operações Portuárias

Art. 1º Cabe à União explorar, diretamente ou mediante concessão, o porto organizado.

§ 1º Para os efeitos desta lei, consideram-se:

~~I— Porto organizado: o construído e aparelhado para atender às necessidades da navegação e da movimentação e armazenagem de mercadorias, concedido ou explorado pela União, cujo tráfego e operações portuárias estejam sob a jurisdição de uma autoridade portuária;~~

~~II— Operação portuária: a de movimentação e armazenagem de mercadorias destinadas ou provenientes de transporte aquaviário, realizada no porto organizado por operadores portuários;~~

I - Porto Organizado: o construído e aparelhado para atender às necessidades da navegação, da movimentação de passageiros ou da movimentação e armazenagem de mercadorias, concedido ou explorado pela União, cujo tráfego e operações portuárias estejam sob a jurisdição de uma autoridade portuária; (Redação dada pela Lei nº 11.314 de 2006)

II - Operação Portuária: a de movimentação de passageiros ou a de movimentação ou armazenagem de mercadorias, destinados ou provenientes de transporte aquaviário, realizada no porto organizado por operadores portuários; (Redação dada pela Lei nº 11.314 de 2006)

III - Operador portuário: a pessoa jurídica pré-qualificada para a execução de operação portuária na área do porto organizado;

IV - Área do porto organizado: a compreendida pelas instalações portuárias, quais sejam, ancoradouros, docas, cais, pontes e piers de atracação e acostagem, terrenos, armazéns,

edificações e vias de circulação interna, bem como pela infra-estrutura de proteção e acesso aquaviário ao porto tais como guias-correntes, quebra-mares, eclusas, canais, bacias de evolução e áreas de fundeio que devam ser mantidas pela Administração do Porto, referida na Seção II do Capítulo VI desta lei.

~~V—Instalação portuária de uso privativo: a explorada por pessoa jurídica de direito público ou privado, dentro ou fora da área do porto, utilizada na movimentação e ou armazenagem de mercadorias destinadas ou provenientes de transporte aquaviário.~~

V - Instalação Portuária de Uso Privativo: a explorada por pessoa jurídica de direito público ou privado, dentro ou fora da área do porto, utilizada na movimentação de passageiros ou na movimentação ou armazenagem de mercadorias, destinados ou provenientes de transporte aquaviário. (Redação dada pela Lei nº 11.314 de 2006)

VI - Estação de Transbordo de Cargas: a situada fora da área do porto, utilizada, exclusivamente, para operação de transbordo de cargas, destinadas ou provenientes da navegação interior; (Incluído pela Lei nº 11.518, de 2007)

VII - Instalação Portuária Pública de Pequeno Porte: a destinada às operações portuárias de movimentação de passageiros, de mercadorias ou ambas, destinados ou provenientes do transporte de navegação interior. (Incluído pela Lei nº 11.518, de 2007)

§ 2º A concessão do porto organizado será sempre precedida de licitação realizada de acordo com a lei que regulamenta o regime de concessão e permissão de serviços públicos.

Art. 2º A prestação de serviços por operadores portuários e a construção, total ou parcial, conservação, reforma, ampliação, melhoramento e exploração de instalações portuárias, dentro dos limites da área do porto organizado, serão realizadas nos termos desta lei.

Art. 3º Exercem suas funções no porto organizado, de forma integrada e harmônica, a Administração do Porto, denominada autoridade portuária, e as autoridades aduaneira, marítima, sanitária, de saúde e de polícia marítima.

CAPÍTULO II

Das Instalações Portuárias

Art. 4º Fica assegurado ao interessado o direito de construir, reformar, ampliar, melhorar, arrendar e explorar instalação portuária, dependendo: (Regulamento)

I - de contrato de arrendamento, celebrado com a União no caso de exploração direta, ou com sua concessionária, sempre através de licitação, quando localizada dentro dos limites da área do porto organizado;

~~II - de autorização do ministério competente, quando se tratar de terminal de uso privativo, desde que fora da área do porto organizado, ou quando o interessado for titular do domínio útil do terreno, mesmo que situado dentro da área do porto organizado.~~

II - de autorização do órgão competente, quando se tratar de Instalação Portuária Pública de Pequeno Porte, de Estação de Transbordo de Cargas ou de terminal de uso privativo, desde que fora da área do porto organizado, ou quando o interessado for titular do domínio útil do terreno, mesmo que situado dentro da área do porto organizado. (Redação dada pela Lei nº 11.518, de 2007)

§ 1º A celebração do contrato e a autorização a que se referem os incisos I e II deste artigo devem ser precedidas de consulta à autoridade aduaneira e ao poder público municipal e de aprovação do Relatório de Impacto sobre o Meio Ambiente (Rima).

§ 2º A exploração da instalação portuária de que trata este artigo far-se-á sob uma das seguintes modalidades:

I - uso público;

II - uso privativo:

a) exclusivo, para movimentação de carga própria;

b) misto, para movimentação de carga própria e de terceiros.

c) de turismo, para movimentação de passageiros. (Incluído pela Lei nº 11.314 de 2006)

d) Estação de Transbordo de Cargas. (Incluído pela Lei nº 11.518, de 2007)

~~§ 3º A exploração de instalação portuária de uso público fica restrita à área do porto organizado.~~

§ 3º A exploração de instalação portuária de uso público fica restrita à área do porto organizado ou à área da Instalação Portuária Pública de Pequeno Porte. (Redação dada pela Lei nº 11.518, de 2007)

§ 4º São cláusulas essenciais no contrato a que se refere o inciso I do caput deste artigo, as relativas:

I - ao objeto, à área de prestação do serviço e ao prazo;

II - ao modo, forma e condições da exploração do serviço, com a indicação, quando for o caso, de padrões de qualidade e de metas e prazos para o seu aperfeiçoamento;

III - aos critérios, indicadores, fórmulas e parâmetros definidores da qualidade do serviço;

IV - ao valor do contrato, nele compreendida a remuneração pelo uso da infra-estrutura a ser utilizada ou posta à disposição da referida instalação, inclusive a de proteção e acesso aquaviário;

V - à obrigação de execução das obras de construção, reforma, ampliação e melhoramento, com a fixação dos respectivos cronogramas de execução físico e financeiro;

VI - aos direitos e deveres dos usuários, com as obrigações correlatas do contratado e as sanções respectivas;

VII - à reversão de bens aplicados no serviço;

VIII - aos direitos, garantias e obrigações do contratante e do contratado, inclusive, quando for o caso, os relacionados com as previsíveis necessidades de futuras suplementações, alterações e expansões do serviço e conseqüente modernização, aperfeiçoamento e ampliação das instalações;

IX - à forma de fiscalização das instalações, dos equipamentos e dos métodos e práticas de execução dos serviços;

X - às garantias para adequada execução do contrato;

XI - ao início, término e, se for o caso, às condições de prorrogação do contrato, que poderá ser feita uma única vez, por prazo máximo igual ao originalmente contratado, desde que prevista no edital de licitação e que o prazo total, incluído o da prorrogação, não exceda a cinquenta anos;

XII - à responsabilidade do titular da instalação portuária pela inexecução ou deficiente execução dos serviços;

XIII - às hipóteses de extinção do contrato;

XIV - à obrigatoriedade de prestação de informações de interesse da Administração do Porto e das demais autoridades no porto, inclusive as de interesse específico da Defesa Nacional, para efeitos de mobilização;

XV - à adoção e ao cumprimento das medidas necessárias à fiscalização aduaneira de mercadorias, veículos e pessoas;

XVI - ao acesso, pelas autoridades do porto, às instalações portuárias;

XVII - às penalidades contratuais e sua forma de aplicação;

XVIII - ao foro.

§ 5º O disposto no inciso VI do parágrafo anterior somente se aplica aos contratos para exploração de instalação portuária de uso público.

§ 6º Os investimentos realizados pela arrendatária de instalação portuária localizada em terreno da União localizado na área do porto organizado reverterão à União, observado o disposto na lei que regulamenta o regime de concessão e permissão de serviços públicos.

§ 7º As autorizações de exploração de Instalações Portuárias Públicas de Pequeno Porte somente serão concedidas aos Estados ou Municípios, os quais poderão, com prévia autorização do órgão competente e mediante licitação, transferir a atividade para a iniciativa privada. (Incluído pela Lei nº 11.518, de 2007)

Art. 5º O interessado na construção e exploração de instalação portuária dentro dos limites da área do porto organizado deve requerer à Administração do Porto a abertura da respectiva licitação.

§ 1º Indeferido o requerimento a que se refere o caput deste artigo cabe recurso, no prazo de quinze dias, ao Conselho de Autoridade Portuária de que trata a Seção I do Capítulo VI desta lei.

§ 2º Mantido o indeferimento cabe recurso, no prazo de quinze dias, ao ministério competente.

§ 3º Na hipótese de o requerimento ou recurso não ser decidido nos prazos de trinta dias e sessenta dias, respectivamente, fica facultado ao interessado, a qualquer tempo, considerá-lo indeferido, para fins de apresentação do recurso a que aludem os parágrafos anteriores.

Art. 6º Para os fins do disposto no inciso II do art. 4º desta lei, considera-se autorização a delegação, por ato unilateral, feita pela União a pessoa jurídica que demonstre capacidade para seu desempenho, por sua conta e risco.

§ 1º A autorização de que trata este artigo será formalizada mediante contrato de adesão, que conterà as cláusulas a que se referem os incisos I, II, III, V, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XV, XVI, XVII e XVIII do § 4º do art. 4º desta lei.

§ 2º Os contratos para movimentação de cargas de terceiros reger-se-ão, exclusivamente, pelas normas de direito privado, sem participação ou responsabilidade do poder público.

§ 3º As instalações de que trata o caput deste artigo ficarão sujeitas à fiscalização das autoridades aduaneira, marítima, sanitária, de saúde e de polícia marítima.

Art. 7º (Vetado)

CAPÍTULO III

Do Operador Portuário

Art. 8º Cabe aos operadores portuários a realização das operações portuárias previstas nesta lei.

§ 1º É dispensável a intervenção de operadores portuários nas operações portuárias:

I - que, por seus métodos de manipulação, suas características de automação ou mecanização, não requeiram a utilização de mão-de-obra ou possam ser executadas exclusivamente pela própria tripulação das embarcações;

II - de embarcações empregadas:

a) na execução de obras de serviços públicos nas vias aquáticas do País, seja diretamente pelos poderes públicos, seja por intermédio de concessionários ou empreiteiros;

b) no transporte de gêneros de pequena lavoura e da pesca, para abastecer mercados de âmbito municipal;

c) na navegação interior e auxiliar;

d) no transporte de mercadorias líquidas a granel;

e) no transporte de mercadorias sólidas a granel, quando a carga ou descarga for feita por aparelhos mecânicos automáticos, salvo quanto aos serviços de recheio, quando necessários;

III - relativas à movimentação de:

a) cargas em área sobre controle militar, quando realizadas por pessoal militar ou vinculado à organização militar;

b) materiais pelos estaleiros de construção e reparação naval;

c) peças sobressalentes, material de bordo, mantimentos e abastecimento de embarcações;

IV - relativas ao abastecimento de aguada, combustíveis e lubrificantes à navegação.

§ 2º Caso o interessado entenda necessário a utilização de mão-de-obra complementar para execução das operações referidas no parágrafo anterior deve requisitá-la ao órgão gestor de mão-de-obra .

Art. 9º A pré-qualificação do operador portuário será efetuada junto à Administração do Porto, na forma de norma publicada pelo Conselho de Autoridade Portuária com exigências claras e objetivas.

§ 1º As normas de pré-qualificação referidas no caput deste artigo devem obedecer aos princípios da legalidade, moralidade e igualdade de oportunidade.

§ 2º A Administração do Porto terá trinta dias, contados do pedido do interessado, para decidir.

§ 3º Considera-se pré-qualificada como operador a Administração do Porto.

Art. 10. A atividade de operador portuário obedece às normas do regulamento do porto.

Art. 11. O operador portuário responde perante:

I - a Administração do Porto, pelos danos culposamente causados à infra-estrutura, às instalações e ao equipamento de que a mesma seja a titular ou que, sendo de propriedade de terceiro, se encontre a seu serviço ou sob sua guarda;

II - o proprietário ou consignatário da mercadoria, pelas perdas e danos que ocorrerem durante as operações que realizar ou em decorrência delas;

III - o armador, pelas avarias provocadas na embarcação ou na mercadoria dada a transporte;

IV - o trabalhador portuário, pela remuneração dos serviços prestados e respectivos encargos;

V - o órgão local de gestão de mão-de-obra do trabalho avulso, pelas contribuições não recolhidas;

VI - os órgãos competentes, pelo recolhimento dos tributos incidentes sobre o trabalho portuário avulso.

Art. 12. O operador portuário é responsável, perante a autoridade aduaneira, pelas mercadorias sujeitas a controle aduaneiro, no período em que essas lhe estejam confiadas ou

quando tenha controle ou uso exclusivo de área do porto onde se acham depositadas ou devam transitar.

Art. 13. Quando as mercadorias a que se referem o inciso II do art. 11 e o artigo anterior desta lei estiverem em área controlada pela Administração do Porto e após o seu recebimento, conforme definido pelo regulamento de exploração do porto, a responsabilidade cabe à Administração do Porto.

Art. 14. O disposto nos artigos anteriores não prejudica a aplicação das demais normas legais referentes ao transporte marítimo, inclusive as decorrentes de convenções internacionais ratificadas, enquanto vincularem internacionalmente a República Federativa do Brasil.

Art. 15. O serviço de movimentação de carga a bordo da embarcação deve ser executado de acordo com a instrução de seu comandante ou de seus prepostos, que serão responsáveis pela arrumação ou retirada da carga no que se refere à segurança da embarcação, quer no porto, quer em viagem.

Art. 16. O operador portuário é titular e responsável pela direção e coordenação das operações portuárias que efetuar.

Art. 17. Fica permitido às cooperativas formadas por trabalhadores portuários avulsos, registrados de acordo com esta lei, se estabelecerem como operadores portuários para a exploração de instalações portuárias, dentro ou fora dos limites da área do porto organizado.

CAPÍTULO IV

Da Gestão de Mão-de-Obra do Trabalho Portuário Avulso

Art. 18. Os operadores portuários, devem constituir, em cada porto organizado, um órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, tendo como finalidade: (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

I - administrar o fornecimento da mão-de-obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário-avulso;

II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;

III - promover o treinamento e a habilitação profissional do trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;

IV - selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso;

V - estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;

VI - expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário;

VII - arrecadar e repassar, aos respectivos beneficiários, os valores devidos pelos operadores portuários, relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários.

Parágrafo único. No caso de vir a ser celebrado contrato, acordo, ou convenção coletiva de trabalho entre trabalhadores e tomadores de serviços, este precederá o órgão gestor a que se refere o caput deste artigo e dispensará a sua intervenção nas relações entre capital e trabalho no porto. (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

Art. 19. Compete ao órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário avulso: (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

I - aplicar, quando couber, normas disciplinares previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, no caso de transgressão disciplinar, as seguintes penalidades:

a) repreensão verbal ou por escrito;

b) suspensão do registro pelo período de dez a trinta dias;

c) cancelamento do registro;

II - promover a formação profissional e o treinamento multifuncional do trabalhador portuário, bem assim programas de realocação e de incentivo ao cancelamento do registro e de antecipação de aposentadoria;

III - arrecadar e repassar, aos respectivos beneficiários, contribuições destinadas a incentivar o cancelamento do registro e a aposentadoria voluntária;

IV - arrecadar as contribuições destinadas ao custeio do órgão;

V - zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário avulso;

VI - submeter à Administração do Porto e ao respectivo Conselho de Autoridade Portuária propostas que visem à melhoria da operação portuária e à valorização econômica do porto.

§ 1º O órgão não responde pelos prejuízos causados pelos trabalhadores portuários avulsos aos tomadores dos seus serviços ou a terceiros.

§ 2º O órgão responde, solidariamente com os operadores portuários, pela remuneração devida ao trabalhador portuário avulso .

§ 3º O órgão pode exigir dos operadores portuários, para atender a requisição de trabalhadores portuários avulsos, prévia garantia dos respectivos pagamentos.

Art. 20. O exercício das atribuições previstas nos arts. 18 e 19 desta lei, pelo órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário avulso, não implica vínculo empregatício com trabalhador portuário avulso. (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

Art. 21. O órgão de gestão de mão-de-obra pode ceder trabalhador portuário avulso em caráter permanente, ao operador portuário. (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

Art. 22. A gestão da mão-de-obra do trabalho portuário avulso deve observar as normas do contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho. (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

Art. 23. Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão-de-obra, Comissão Paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação das normas a que se referem os arts. 18, 19 e 21 desta lei.

§ 1º Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais.

§ 2º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência de qualquer das partes.

§ 3º Os árbitros devem ser escolhidos de comum acordo entre as partes e o laudo arbitral proferido para solução da pendência possui força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 24. O órgão de gestão de mão-de-obra terá, obrigatoriamente, um Conselho de Supervisão e uma Diretoria Executiva.

§ 1º O Conselho de Supervisão será composto por três membros titulares e respectivos suplentes, sendo cada um dos seus membros e respectivos suplentes indicados por cada um dos blocos a que se referem os incisos II a IV do art. 31 desta lei, e terá por competência:

I - deliberar sobre a matéria contida no inciso V do art. 18 desta lei;

II - baixar as normas a que se refere o art. 28 desta lei;

III - fiscalizar a gestão dos diretores, examinar, a qualquer tempo, os livros e papéis do organismo, solicitar informações sobre quaisquer atos praticados pelos diretores ou seus prepostos.

§ 2º A Diretoria Executiva será composta por um ou mais diretores, designados e destituíveis, a qualquer tempo, pelo bloco dos prestadores de serviços portuários a que se refere o inciso II do art. 31 desta lei, cujo prazo de gestão não será superior a três anos, permitida a redesignação.

§ 3º Os membros do Conselho de Supervisão, até o máximo de 1/3 (um terço), poderão ser designados para cargos de diretores.

§ 4º No silêncio do estatuto ou contrato social, competirá a qualquer diretor a representação do organismo e a prática dos atos necessários ao seu funcionamento regular.

Art. 25. O órgão de gestão de mão-de-obra é reputado de utilidade pública e não pode ter fins lucrativos, sendo-lhe vedada a prestação de serviços a terceiros ou o exercício de qualquer atividade não vinculada à gestão de mão-de-obra. (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

CAPÍTULO V

Do Trabalho Portuário

Art. 26. O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício a prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.

Parágrafo único. A contratação de trabalhadores portuários de estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício a prazo indeterminado será feita, exclusivamente, dentre os trabalhadores portuários avulsos registrados.

Art. 27. O órgão de gestão de mão-de-obra: (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

I - organizará e manterá cadastro de trabalhadores portuários habilitados ao desempenho das atividades referidas no artigo anterior;

II - organizará e manterá o registro dos trabalhadores portuários avulsos.

§ 1º A inscrição no cadastro do trabalhador portuário dependerá, exclusivamente, de prévia habilitação profissional do trabalhador interessado, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo órgão de gestão de mão-de-obra.

§ 2º O ingresso no registro do trabalhador portuário avulso depende de prévia seleção e respectiva inscrição no cadastro de que trata o inciso I deste artigo, obedecidas a disponibilidade de vagas e a ordem cronológica de inscrição no cadastro.

§ 3º A inscrição no cadastro e o registro do trabalhador portuário extingue-se por morte, aposentadoria ou cancelamento.

Art. 28. A seleção e o registro do trabalhador portuário avulso serão feitos pelo órgão de gestão de mão-de-obra avulsa, de acordo com as normas que forem estabelecidas em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 29. A remuneração, a definição das funções, a composição dos termos e as demais condições do trabalho avulso serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários. (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

CAPÍTULO VI

Da Administração do Porto Organizado

SEÇÃO I

Do Conselho de Autoridade Portuária

Art. 30. Será instituído, em cada porto organizado ou no âmbito de cada concessão, um Conselho de Autoridade Portuária.

§ 1º Compete ao Conselho de Autoridade Portuária:

- I - baixar o regulamento de exploração;
- II - homologar o horário de funcionamento do porto;
- III - opinar sobre a proposta de orçamento do porto;
- IV - promover a racionalização e a otimização do uso das instalações portuárias;
- V - fomentar a ação industrial e comercial do porto;
- VI - zelar pelo cumprimento das normas de defesa da concorrência;
- VII - desenvolver mecanismos para atração de cargas;
- VIII - homologar os valores das tarifas portuárias;
- IX - manifestar-se sobre os programas de obras, aquisições e melhoramentos da infraestrutura portuária;
- X - aprovar o plano de desenvolvimento e zoneamento do porto;
- XI - promover estudos objetivando compatibilizar o plano de desenvolvimento do porto com os programas federais, estaduais e municipais de transporte em suas diversas modalidades;
- XII - assegurar o cumprimento das normas de proteção ao meio ambiente;

XIII - estimular a competitividade;

XIV - indicar um membro da classe empresarial e outro da classe trabalhadora para compor o conselho de administração ou órgão equivalente da concessionária do porto, se entidade sob controle estatal;

XV - baixar seu regimento interno;

XVI - pronunciar-se sobre outros assuntos de interesse do porto.

§ 2º Compete, ainda, ao Conselho de Autoridade Portuária estabelecer normas visando o aumento da produtividade e a redução dos custos das operações portuárias, especialmente as de contêineres e do sistema roll-on-roll-off.

§ 3º O representante dos trabalhadores a que se refere o inciso XIV do § 1º deste artigo será indicado pelo respectivo sindicato de trabalhadores em capatazia com vínculo empregatício a prazo indeterminado.

Art. 31. O Conselho de Autoridade Portuária será constituído pelos seguintes blocos de membros titulares e respectivos suplentes:

I - bloco do poder público, sendo:

- a) um representante do Governo Federal, que será o Presidente do Conselho;
- b) um representante do Estado onde se localiza o porto;
- c) um representante dos Municípios onde se localiza o porto ou os portos organizados abrangidos pela concessão;

II - bloco dos operadores portuários, sendo:

- a) um representante da Administração do Porto;
- b) um representante dos armadores;
- c) um representante dos titulares de instalações portuárias privadas localizadas dentro dos limites da área do porto;

d) um representante dos demais operadores portuários;

III - bloco da classe dos trabalhadores portuários, sendo:

a) dois representantes dos trabalhadores portuários avulsos;

b) dois representantes dos demais trabalhadores portuários;

IV - bloco dos usuários dos serviços portuários e afins, sendo:

a) dois representantes dos exportadores e importadores de mercadorias;

b) dois representantes dos proprietários e consignatários de mercadorias;

c) um representante dos terminais retroportuários.

§ 1º Para os efeitos do disposto neste artigo, os membros do Conselho serão indicados:

I - pelo ministério competente, Governadores de Estado e Prefeitos Municipais, no caso do inciso I do caput deste artigo;

II - pelas entidades de classe das respectivas categorias profissionais e econômicas, nos casos dos incisos II e III do caput deste artigo;

III - pela Associação de Comércio Exterior (AEB), no caso do inciso IV, alínea a do caput deste artigo;

IV - pelas associações comerciais locais, no caso do inciso IV, alínea b do caput deste artigo.

§ 2º Os membros do conselho serão designados pelo ministério competente para um mandato de dois anos, podendo ser reconduzidos por igual ou iguais períodos.

§ 3º Os membros do conselho não serão remunerados, considerando-se de relevante interesse público os serviços prestados.

§ 4º As deliberações do conselho serão tomadas de acordo com as seguintes regras:

I - cada bloco terá direito a um voto;

II - o presidente do conselho terá voto de qualidade.

§ 5º As deliberações do conselho serão baixadas em ato do seu presidente

Art. 32. Os Conselhos de Autoridade Portuária (CAPs) instituirão Centros de Treinamento Profissional destinados à formação e aperfeiçoamento de pessoal para o desempenho de cargos e o exercício de funções e ocupações peculiares às operações portuárias e suas atividades correlatas.

SEÇÃO II

Da Administração do Porto Organizado

Art. 33. A Administração do Porto é exercida diretamente pela União ou pela entidade concessionária do porto organizado.

§ 1º Compete à Administração do Porto, dentro dos limites da área do porto:

I - cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos do serviço e as cláusulas do contrato de concessão;

II - assegurar, ao comércio e à navegação, o gozo das vantagens decorrentes do melhoramento e aparelhamento do porto;

III - pré-qualificar os operadores portuários;

IV - fixar os valores e arrecadar a tarifa portuária;

V - prestar apoio técnico e administrativo ao Conselho de Autoridade Portuária e ao órgão de gestão de mão-de-obra;

VI - fiscalizar a execução ou executar as obras de construção, reforma, ampliação, melhoramento e conservação das instalações portuárias, nelas compreendida a infra-estrutura de proteção e de acesso aquaviário ao porto;

VII - fiscalizar as operações portuárias, zelando para que os serviços se realizem com regularidade, eficiência, segurança e respeito ao meio ambiente;

VIII - adotar as medidas solicitadas pelas demais autoridades no porto, no âmbito das respectivas competências;

IX - organizar e regulamentar a guarda portuária, a fim de prover a vigilância e segurança do porto;

X - promover a remoção de embarcações ou cascos de embarcações que possam prejudicar a navegação das embarcações que acessam o porto;

XI - autorizar, previamente ouvidas as demais autoridades do porto, a entrada e a saída, inclusive a atracação e desatracação, o fundeio e o tráfego de embarcação na área do porto, bem assim a movimentação de carga da referida embarcação, ressalvada a intervenção da autoridade marítima na movimentação considerada prioritária em situações de assistência e salvamento de embarcação;

XII - suspender operações portuárias que prejudiquem o bom funcionamento do porto, ressalvados os aspectos de interesse da autoridade marítima responsável pela segurança do tráfego aquaviário;

XIII - lavrar autos de infração e instaurar processos administrativos, aplicando as penalidades previstas em lei, ressalvados os aspectos legais de competência da União, de forma supletiva, para os fatos que serão investigados e julgados conjuntamente;

XIV - desincumbir-se dos trabalhos e exercer outras atribuições que lhes forem cometidas pelo Conselho de Autoridade Portuária;

XV - estabelecer o horário de funcionamento no porto, bem como as jornadas de trabalho no cais de uso público.

§ 2º O disposto no inciso XI do parágrafo anterior não se aplica à embarcação militar que não esteja praticando comércio.

§ 3º A autoridade marítima responsável pela segurança do tráfego pode intervir para assegurar ou garantir aos navios da Marinha do Brasil a prioridade para atracação no porto.

§ 4º Para efeito do disposto no inciso XI deste artigo, as autoridades no porto devem criar mecanismo permanente de coordenação e integração das respectivas funções, com a finalidade de agilizar a fiscalização e a liberação das pessoas, embarcações e mercadorias.

§ 5º Cabe à Administração do Porto, sob coordenação:

I - da autoridade marítima:

a) estabelecer, manter e operar o balizamento do canal de acesso e da bacia de evolução do porto;

b) delimitar as áreas de fundeadouro, de fundeio para carga e descarga, de inspeção sanitária e de polícia marítima, bem assim as destinadas a plataformas e demais embarcações especiais, navios de guerra e submarinos, navios em reparo ou aguardando atracação e navios com cargas inflamáveis ou explosivas;

c) estabelecer e divulgar o calado máximo de operação dos navios, em função dos levantamentos batimétricos efetuados sob sua responsabilidade;

d) estabelecer e divulgar o porte bruto máximo e as dimensões máximas dos navios que irão trafegar, em função das limitações e características físicas do cais do porto;

II - da autoridade aduaneira:

a) delimitar a área de alfandegamento do porto;

b) organizar e sinalizar os fluxos de mercadorias, veículos, unidades de cargas e de pessoas, na área do porto.

Art. 34. É facultado o arrendamento, pela Administração do Porto, sempre através de licitação, de terrenos e instalações portuárias localizadas dentro da área do porto, para utilização não afeta às operações portuárias, desde que previamente consultada a administração aduaneira. (Regulamento)

SEÇÃO III

Da Administração Aduaneira nos Portos Organizados

Art. 35. A administração aduaneira, nos portos organizados, será exercida nos termos da legislação específica.

Parágrafo único. A entrada ou saída de mercadorias procedentes ou destinadas ao exterior, somente poderá efetuar-se em portos ou terminais alfandegados.

Art. 36. Compete ao Ministério da Fazenda, por intermédio das repartições aduaneiras:

I - cumprir e fazer cumprir a legislação que regula a entrada, a permanência e a saída de quaisquer bens ou mercadorias do País;

II - fiscalizar a entrada, a permanência, a movimentação e a saída de pessoas, veículos, unidades de carga e mercadorias, sem prejuízo das atribuições das outras autoridades no porto;

III - exercer a vigilância aduaneira e promover a repressão ao contrabando, ao descaminho e ao tráfico de drogas, sem prejuízo das atribuições de outros órgãos;

IV - arrecadar os tributos incidentes sobre o comércio exterior;

V - proceder ao despacho aduaneiro na importação e na exportação;

~~VI - apurar responsabilidade tributária decorrente de avaria, quebra ou falta de mercadorias, em volumes sujeitos a controle aduaneiro;~~ **Atenção:** ~~(Vide Medida Provisória nº 320, 2006)~~ ~~(Revogado pela de Medida Provisória nº 497, de 2010)~~ ~~(Revogado pela Lei nº 12.350, de 2010)~~

VII - proceder à apreensão de mercadoria em situação irregular, nos termos da legislação fiscal aplicável;

VIII - autorizar a remoção de mercadorias da área do porto para outros locais, alfandegados ou não, nos casos e na forma prevista na legislação aduaneira;

IX - administrar a aplicação, às mercadorias importadas ou a exportar, de regimes suspensivos, exonerativos ou devolutivos de tributos;

X - assegurar, no plano aduaneiro, o cumprimento de tratados, acordos ou convenções internacionais;

XI - zelar pela observância da legislação aduaneira e pela defesa dos interesses fazendários nacionais.

§ 1º O alfandegamento de portos organizados, pátios, armazéns, terminais e outros locais destinados à movimentação e armazenagem de mercadorias importadas ou destinadas à exportação, será efetuado após o cumprimento dos requisitos previstos na legislação específica.

§ 2º No exercício de suas atribuições, a autoridade aduaneira terá livre acesso a quaisquer dependências do porto e às embarcações atracadas ou não, bem como aos locais onde se encontrem mercadorias procedentes do exterior ou a ele destinadas, podendo, quando julgar necessário, requisitar papéis, livros e outros documentos, inclusive, quando necessário, o apoio de força pública federal, estadual ou municipal.

CAPÍTULO VII

Das Infrações e Penalidades

Art. 37. Constitui infração toda a ação ou omissão, voluntária ou involuntária, que importe:

I - na realização de operações portuárias com infringência ao disposto nesta lei ou com inobservância dos regulamentos do porto;

II - na recusa, por parte do órgão de gestão de mão-de-obra, da distribuição de trabalhadores a qualquer operador portuário, de forma não justificada;

III - na utilização de terrenos, área, equipamentos e instalações localizadas na área do porto, com desvio de finalidade ou com desrespeito à lei ou aos regulamentos.

§ 1º Os regulamentos do porto não poderão definir infração ou cominar penalidade que não esteja autorizada ou prevista em lei.

§ 2º Responde pela infração, conjunta ou isoladamente, qualquer pessoa física ou jurídica que, intervindo na operação portuária, concorra para a sua prática ou dela se beneficie.

Art. 38. As infrações estão sujeitas às seguintes penas, aplicáveis separada ou cumulativamente, de acordo com a gravidade da falta:

I - advertência;

II - multa, de 100 (cem) até 20.000 (vinte mil) Unidades Fiscais de Referência (Ufir);

III - proibição de ingresso na área do porto por período de trinta a cento e oitenta dias;

IV - suspensão da atividade de operador portuário, pelo período de trinta a cento e oitenta dias;

V - cancelamento do credenciamento do operador portuário .

Art. 39. Compete à Administração do Porto:

I - determinar a pena ou as penas aplicáveis ao infrator ou a quem deva responder pela infração, nos termos da lei;

II - fixar a quantidade da pena, respeitados os limites legais.

Art. 40. Apurando-se, no mesmo processo, a prática de duas ou mais infrações pela mesma pessoa física ou jurídica, aplicam-se, cumulativamente, as penas a elas cominadas, se as infrações não forem idênticas.

§ 1º Quando se tratar de infração continuada em relação à qual tenham sido lavrados diversos autos ou representações, serão eles reunidos em um só processo, para imposição da pena.

§ 2º Considerar-se-ão continuadas as infrações quando se tratar de repetição de falta ainda não apurada ou que seja objeto do processo, de cuja instauração o infrator não tenha conhecimento, por meio de intimação.

Art. 41. Da decisão da Administração do Porto que aplicar a penalidade caberá recurso voluntário, no prazo de trinta dias contados da intimação, para o Conselho de Autoridade Portuária, independentemente de garantia de instância.

Art. 42. Na falta de pagamento de multa no prazo de trinta dias a partir da ciência, pelo infrator, da decisão final que impuser a penalidade, terá lugar o processo de execução.

Art. 43. As importâncias pecuniárias resultantes da aplicação das multas previstas nesta lei reverterão para a Administração do Porto.

Art. 44. A aplicação das penalidades previstas nesta lei, e seu cumprimento, não prejudica, em caso algum, a aplicação das penas cominadas para o mesmo fato pela legislação aplicável.

CAPÍTULO VIII

Das Disposições Finais

Art. 45. O operador portuário não poderá locar ou tomar mão-de-obra sob o regime de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974).

Art. 46. (Vetado)

CAPÍTULO IX

Das Disposições Transitórias

Art. 47. É fixado o prazo de noventa dias contados da publicação desta lei para a constituição dos órgãos locais de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário avulso. (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

Parágrafo único. Enquanto não forem constituídos os referidos órgãos, suas competências serão exercidas pela respectiva Administração do Porto.

Art. 48. Os atuais contratos de exploração de terminais ou embarcadores de uso privativo deverão ser adaptados, no prazo de até cento e oitenta dias, às disposições desta lei, assegurado aos titulares o direito de opção por qualquer das formas de exploração previstas no inciso II do § 2º do art. 4º desta lei.

Art. 49. Na falta de contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, deverá ser criado o órgão gestor a que se refere o art. 18 desta lei no nonagésimo dia a contar da publicação desta lei. (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

Art. 50. Fica o Poder Executivo autorizado a desmembrar as atuais concessões para exploração de portos.

Art. 51. As administrações dos portos organizados devem adotar estruturas de tarifas adequadas aos respectivos sistemas operacionais, em substituição ao modelo tarifário previsto no Decreto nº 24.508, de 29 de junho de 1934, e suas alterações.

Parágrafo único. As novas estruturas tarifárias deverão ser submetidas à apreciação dos respectivos Conselhos de Autoridade Portuária, dentro do prazo de sessenta dias.

~~Art. 52. A alíquota do Adicional de Tarifa Portuária (ATP) (Lei nº 7.700, de 21 de dezembro de 1988), é reduzida para:~~

~~I — em 1993, 40% (quarenta por cento);~~

~~II — em 1994, 30% (trinta por cento);~~

~~III — em 1995, 20% (vinte por cento);~~

~~§ 1º A partir do exercício de 1993, os recursos do ATP serão aplicados no porto organizado que lhes deu origem, nos seguintes percentuais:~~

~~I — 30% (trinta por cento) em 1993;~~

~~II — 40% (quarenta por cento) em 1994;~~

~~III — 50% (cinquenta por cento) em 1995;~~

~~IV — 60% (sessenta por cento) em 1996;~~

~~V — 70% (setenta por cento) a partir do exercício de 1997.~~

~~§ 2º O ATP não incide sobre operações portuárias realizadas com mercadorias movimentadas em instalações portuárias localizadas fora da área do porto organizado.~~
(Revogado pela Lei nº 9.309, de 2.10.1996)

Art. 53. O Poder Executivo promoverá, no prazo de cento e oitenta dias, a adaptação das atuais concessões, permissões e autorizações às disposições desta lei.

Art. 54. É assegurada a inscrição no cadastro de que trata o inciso I do art. 27 desta lei aos atuais integrantes de forças supletivas que, matriculados, credenciados ou registrados, complementam o trabalho dos efetivos.

Art. 55. É assegurado o registro de que trata o inciso II do art. 27 desta lei aos atuais trabalhadores portuários avulsos matriculados, até 31 de dezembro de 1990, na forma da lei, junto aos órgãos competentes, desde que estejam comprovadamente exercendo a atividade em caráter efetivo desde aquela data.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não abrange os trabalhadores portuários aposentados.

Art. 56. É facultado aos titulares de instalações portuárias de uso privativo a contratação de trabalhadores a prazo indeterminado, observado o disposto no contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho das respectivas categorias econômicas preponderantes. (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

Parágrafo único. Para os efeitos do disposto neste artigo, as atuais instalações portuárias de uso privativo devem manter, em caráter permanente, a atual proporção entre trabalhadores com vínculo empregatício e trabalhadores avulsos. (Vide Lei nº 9.719, de 1998)

Art. 57. No prazo de cinco anos contados a partir da publicação desta lei, a prestação de serviços por trabalhadores portuários deve buscar, progressivamente, a multifuncionalidade do trabalho, visando adequá-lo aos modernos processos de manipulação de cargas e aumentar a sua produtividade.

§ 1º Os contratos, as convenções e os acordos coletivos de trabalho deverão estabelecer os processos de implantação progressiva da multifuncionalidade do trabalho portuário de que trata o caput deste artigo.

§ 2º Para os efeitos do disposto neste artigo a multifuncionalidade deve abranger as atividades de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, vigilância de embarcações e bloco.

§ 3º Considera-se:

I - Capatazia: a atividade de movimentação de mercadorias nas instalações de uso público, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário;

II - Estiva: a atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peação e despeação, bem como o carregamento e a descarga das mesmas, quando realizados com equipamentos de bordo;

III - Conferência de carga: a contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto, e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações;

IV - Conserto de carga: o reparo e restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem, marcação, remarcação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição;

V - Vigilância de embarcações: a atividade de fiscalização da entrada e saída de pessoas a bordo das embarcações atracadas ou fundeadas ao largo, bem como da movimentação de mercadorias nos portalós, rampas, porões, conveses, plataformas e em outros locais da embarcação;

VI - Bloco: a atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos .

Art. 58. Fica facultado aos trabalhadores avulsos, registrados em decorrência do disposto no art. 55 desta lei, requererem ao organismo local de gestão de mão-de-obra, no prazo de até 1 (um) ano contado do início da vigência do adicional a que se refere o art. 61, o cancelamento do respectivo registro profissional.

Parágrafo único. O Poder Executivo poderá antecipar o início do prazo estabelecido neste artigo.

Art. 59. É assegurada aos trabalhadores portuários avulsos que requeiram o cancelamento do registro nos termos do artigo anterior:

I - indenização correspondente a Cr\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de cruzeiros), a ser paga de acordo com as disponibilidades do fundo previsto no art. 64 desta lei;

II - o saque do saldo de suas contas vinculadas do FGTS, de que dispõe a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º O valor da indenização de que trata o inciso I deste artigo será corrigido monetariamente, a partir de julho de 1992, pela variação mensal do Índice de Reajuste do Salário Mínimo (IRSM), publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

§ 2º O cancelamento do registro somente surtirá efeito a partir do recebimento pelo trabalhador portuário avulso, da indenização .

§ 3º A indenização de que trata este artigo é isenta de tributos da competência da União.

Art. 60. O trabalhador portuário avulso que tenha requerido o cancelamento do registro nos termos do art. 58 desta lei para constituir sociedade comercial cujo objeto seja o exercício da atividade de operador portuário, terá direito à complementação de sua indenização, no valor correspondente a Cr\$ 12.000.000,00 (doze milhões de cruzeiros), corrigidos na forma do disposto no § 1º do artigo anterior, mediante prévia comprovação da subscrição de capital mínimo equivalente ao valor total a que faça jus.

Art. 61. É criado o Adicional de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso (AITP) destinado a atender aos encargos de indenização pelo cancelamento do registro do trabalhador portuário avulso, nos termos desta lei.

Parágrafo único. O AITP terá vigência pelo período de 4 (quatro) anos, contados do início do exercício financeiro seguinte ao da publicação desta lei.

Art. 62. O AITP é um adicional ao custo das operações de carga e descarga realizadas com mercadorias importadas ou exportadas, objeto do comércio na navegação de longo curso.

Art. 63. O adicional incide nas operações de embarque e desembarque de mercadorias importadas ou exportadas por navegação de longo curso, à razão de 0,7 (sete décimos) de Ufir por tonelada de granel sólido, 1,0 (uma) de Ufir por tonelada de granel líquido e 0,6 (seis décimos) de Ufir por tonelada de carga geral, solta ou unitizada.

Art. 64. São isentas do AITP as operações realizadas com mercadorias movimentadas no comércio interno, objeto de transporte fluvial, lacustre e de cabotagem.

Parágrafo único. Para os efeitos deste artigo, considera-se transporte fluvial, lacustre e de cabotagem a ligação que tem origem e destino em porto brasileiro.

Art. 65. O AITP será recolhido pelos operadores, portuários responsáveis pela carga ou descarga das mercadorias até dez dias após a entrada da embarcação no porto de carga ou descarga em agência do Banco do Brasil S.A., na praça de localização do porto.

§ 1º Dentro do prazo previsto neste artigo, os operadores portuários deverão apresentar à Receita Federal o comprovante do recolhimento do AITP.

§ 2º O atraso no recolhimento do AITP importará na inscrição do débito em Dívida Ativa, para efeito de cobrança executiva, nos termos da legislação em vigor.

§ 3º Na cobrança executiva a dívida fica sujeita à correção monetária, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e multa de 20% (vinte por cento) sobre a importância devida.

§ 4º Os órgãos da Receita Federal não darão seguimento a despachos de mercadorias importadas ou exportadas, sem comprovação do pagamento do AITP.

Art. 66. O produto da arrecadação do AITP será recolhido ao fundo de que trata o art. 67 desta lei.

Art. 67. É criado o Fundo de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso (FITP), de natureza contábil, destinado a prover recursos para indenização do cancelamento do registro do trabalhador portuário avulso, de que trata esta lei.

§ 1º São recursos do fundo:

I - o produto da arrecadação do AITP;

II - (Vetado);

III - o produto do retorno das suas aplicações financeiras;

IV - a reversão dos saldos anuais não aplicados.

§ 2º Os recursos disponíveis do fundo poderão ser aplicados em títulos públicos federais ou em outras operações aprovadas pelo Ministro da Fazenda.

§ 3º O fundo terá como gestor o Banco do Brasil S.A.

Art. 68. Para os efeitos previstos nesta lei, os órgãos locais de gestão de mão-de-obra informarão ao gestor do fundo o nome e a qualificação do beneficiário da indenização, bem assim a data do requerimento a que se refere o art. 58 desta lei.

Art. 69. As administrações dos portos organizados estabelecerão planos de incentivo financeiro para o desligamento voluntário de seus empregados, visando o ajustamento de seus quadros às medidas previstas nesta lei.

Art. 70. É assegurado aos atuais trabalhadores portuários em capatazia com vínculo empregatício a prazo indeterminado a inscrição no registro a que se refere o inciso II do art. 27 desta lei, em qualquer dos órgãos locais de gestão de mão-de-obra, a sua livre escolha, no caso de demissão sem justa causa.

Art. 71. O registro de que trata o inciso II do caput do art. 27 desta lei abrange os atuais trabalhadores integrantes dos sindicatos de operários avulsos em capatazia, bem como a atual categoria de arrumadores.

Art. 72. (Vetado)

Art. 73. O BNDES, por intermédio do Finame, financiará, com prioridade, os equipamentos portuários.

Art. 74. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 75. Ficam revogados, no prazo de cento e oitenta dias contado da publicação desta lei, os arts. 254 a 292 e o inciso VIII do art. 544 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto - Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 76. Ficam revogados, também os Decretos nºs 24.324, de 1º de junho de 1934, 24.447, de 22 de junho de 1934, 24.508, de 29 de junho de 1934, 24.511, de 29 de junho de 1934, e 24.599, de 6 de julho de 1934; os Decretos -Leis nºs 6.460, de 2 de maio de 1944 e 8.439, de 24 de dezembro de 1945; as Leis nºs 1.561, de 21 de fevereiro de 1952, 2.162, de 4 de janeiro de 1954, 2.191, de 5 de março de 1954 e 4.127, de 27 de agosto de 1962; os Decretos - Leis nºs 3, de 27 de janeiro de 1966, 5, de 4 de abril de 1966 e 83, de 26 de dezembro de 1966; a Lei nº 5.480, de 10 de agosto de 1968; os incisos VI e VII do art. 1º do

Decreto - Lei nº 1.143, de 30 de dezembro de 1970; as Leis nºs 6.222, de 10 de julho de 1975 e 6.914, de 27 de maio de 1981, bem como as demais disposições em contrário.

Brasília, 25 de fevereiro de 1993; 172º da Independência e 105º da República.

ITAMAR FRANCO

Alberto Goldman

Walter Barelli